

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN  
DIVISI SDM PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM)**



Skripsi Oleh :

**IZZA AZZAHRA**

**01011282025098**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,**

**RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**

**KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN**

**DIVISI SDM PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM)**

Disusun Oleh :

Nama : Izza Azzahra

NIM : 01011282025098

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

TANGGAL PERSETUJUAN

Dosen Pembimbing

TANGGAL : 30/04 - 2024



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 29/5/2024  
FAKULTAS EKONOMI

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN**  
**DIVISI SDM PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM)**

Disusun Oleh :

Nama : Izza Azzahra  
NIM : 01011282025098  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 21 Mei 2024

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

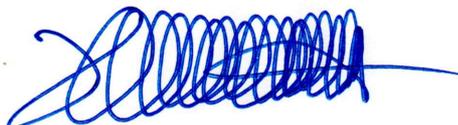


Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Izza Azzahra

NIM : 01011282025098

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DIVISI SDM PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM)

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 17 Mei 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 21 Mei 2024



Izza Azzahra

NIM. 01011282025098

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Dua tangan yang menengadah ke langit, tidak akan kembali dengan tangan yang kosong”*

*“Apapun yang menjadi takdirmu, pasti akan mencari jalannya untuk menemukanmu”*

*-Imam Syafi’i*

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW. semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim)”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih

Palembang, 21 Mei 2024



Izza Azzahra

NIM. 01011282025098

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT. atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan yang terbaik untuk penulis.
2. Kedua orang tua saya, Ayah dan Amak, orang tua hebat yang selalu jadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dan tempat pulang terbaik. Yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan kekuatan. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk segala doa dan dukungan ayah dan amak sehingga saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
3. Untuk saudara saya Abang, Yuk Reni, Bapok, Feby, dan keponakan saya Jasmine, Jihan beserta keluarga yang telah memberikan semangat, mendoakan, memotivasi, mendukung segala hal untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis dengan penuh cinta yang tak terhingga.
4. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu **Nia Meitisari, S.E., M.Si.**, selaku dosen penguji ujian seminar proposal dan ujian skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu **Dessy Yunita, S.E., M.M., M.B.A.**, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman selama perkuliahan.
11. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya kak adi yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
12. Bapak/Ibu Karyawan Divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim dan Learning Center Bukit Asam Tanjung Enim, khususnya Pak Pundhi Ramandha yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan informasi dan data.
13. Kepada teman seperjuangan saya, Nisya Dafa Musyadela terima kasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan serta telah banyak membantu dan menemani saya selama masa perkuliahan.
14. Kepada sahabat penulis oyeel Devi, Caca, Mames, Mudew, Jaja, Puja, Uci, Aliyah, Ina, Sawah terima kasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan, terima kasih selalu mendengar keluh kesah selama ini, terima kasih selalu membersamai langkah perjuangan ini sejak SMP dan selamanya.
15. Teman - teman penulis seperjuangan penulis, Iqbal, Firli, Thania, Putri, Ivana, Nabilah, Fauzan, Vinanda, Ropy, Thariq terima kasih atas segala dukungan dan semangat selama masa perkuliahan.
16. Teman - teman Manajemen Angkatan 2020, terima kasih telah memberikan informasi, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
17. Terima kasih untuk semua pihak yang turut membantu saya dalam perjalanan kurang 4 tahun ini dan pihak yang membantu secara langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya skripsi ini.
18. Untuk diri saya sendiri, terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari

berbagai hal yang tak diinginkan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan sebaik dan semaksimal mungkin, ini adalah salah satu pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 29 April 2024

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'I' followed by a wavy line and a large 'A'.

Izza Azzahra

NIM. 01011282025098

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DIVISI SDM PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM)**

Oleh :

**Izza Azzahra; Lina Dameria Siregar**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim yang berjumlah 48 karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompetensi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

Pembimbing Skripsi

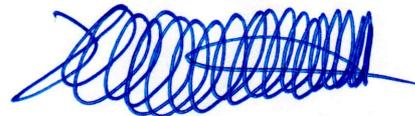


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

Mengetahui.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

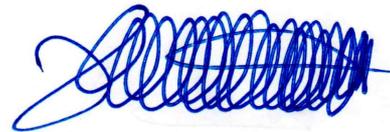
**ABSTRACT****THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON EMPLOYEES OF THE  
HR DIVISION OF PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM)****By :****Izza Azzahra; Lina Dameria Siregar**

*This study aims to determine the Effect of Competence and Work Motivation on Employee Performance in the HR division of PT Bukit Asam Tanjung Enim. The population in this study is 48 employees of the HR division of PT Bukit Asam Tanjung Enim. This type of research used a saturated sample technique. The data used in this study were primary data with a data collection method using questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it shows that competence has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and competence and motivation have a partial effect on employee performance.*

**Keywords : Competence, Work Motivation, Employee Performance**

*Advisor*Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

*Acknowledge by,**Head of Management Departement*Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 29 / 2024  
FAKULTAS EKONOMI

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari

Mahasiswa :

Nama : Izza Azzahra  
NIM : 01011282025098  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan pada divisi SDM PT.  
Bukit Asam Tanjung Enim

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui.

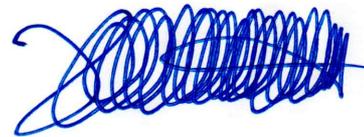
Pembimbing Skripsi

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Izza Azzahra  
NIM : 010112820250982  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Muara Enim, 28 Agustus 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jl. Pramuka 4 Muara Enim  
Alamat Email : [izzaazzahra288@gmail.com](mailto:izzaazzahra288@gmail.com)



### Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 11 Muara Enim
- SMP : SMP Negeri 1 Muara Enim
- SMA : SMA Negeri 1 Muara Enim

### Riwayat Organisasi

- Anggota Pramuka SMA Negeri 1 Muara Enim

### Prestasi

- Juara 1 Masterchef Perkemahan Gema Muhammadiyah 2017
- Juara 1 Masterchef Perkemahan Bumi Gema Satya 2018

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK .....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	12
2.1. Landasan Teori.....	12

2.2. Kompetensi .....	13
2.2.1. Manfaat Kompetensi.....	13
2.2.2. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kompetensi.....	14
2.2.3. Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	16
2.3. Motivasi .....	17
2.3.1. Tujuan Motivasi.....	18
2.3.2. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	19
2.3.3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	19
2.4. Kinerja.....	21
2.4.1. Manfaat penilaian kinerja .....	21
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja.....	22
2.4.3. Dimensi dan Indikator Kinerja .....	23
2.5. Penelitian Terdahulu .....	25
2.6. Hubungan Antar Variabel .....	30
2.6.1. Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja.....	30
2.6.2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja .....	31
2.7. Kerangka Pemikiran.....	31
2.8. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1. Ruang lingkup penelitian .....	33
3.2. Rancangan penelitian .....	33
3.3. Jenis dan sumber data .....	34
3.3.1. Jenis data.....	34
3.3.2. Sumber data .....	34
3.4. Teknik pengumpulan data.....	35

3.5. Populasi dan sampel.....	35
3.5.1. Populasi .....	35
3.5.2. Sampel .....	36
3.6. Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1. Uji Instrumen .....	36
3.6.2. Metode Suksesif Interval (MSI) .....	37
3.6.3. Uji Asumsi Klasik .....	38
3.6.4. Uji Statistik .....	39
3.6.5. Uji Hipotesis .....	41
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
4.1.1. Profil Perusahaan.....	45
4.1.2. Logo Perusahaan.....	46
4.1.3. Visi dan Misi .....	46
4.1.4. Struktur Organisasi .....	48
4.2. Hasil Penelitian .....	49
4.2.1 Profil Responden .....	49
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	52
4.2.3. Metode Suksesif Interval (MSI) .....	71
4.2.4. Uji Instrumen Penelitian .....	71
4.2.5. Uji Asumsi Klasik .....	74
4.2.6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
4.2.7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	79
4.2.8. Hasil Uji F (Uji Kelayakan).....	80

4.2.9. Hasil Uji t (Parsial) .....	81
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
4.3.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	82
4.3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1. Kesimpulan .....	87
5.2. Saran .....	87
DAFTAR PUSTAKA .....	89

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil <i>Assessment</i> Karyawan Divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim Tahun 2022-2023.....	6
Tabel 1. 2 Latar Belakang Pendidikan Karyawan Divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	35
Tabel 3. 2 Interval Koefisien Korelasi .....	40
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).....	52
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	58
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).....	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Motiavsi ( $X_2$ ) .....	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kinerja (Y).....	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian .....	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	78
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	79

Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Uji Kelayakan) .....	80
Tabel 4. 19 Hasil Uji t (Parsial) .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan .....	46
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Bukit Asam.....	48
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas <i>P-P Plot</i> .....	75
Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas <i>Scatterplot</i> .....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	101
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden.....	103
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	109
Lampiran 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) .....	117
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Simultan (Uji F), dan Uji Hipotesis .....	117
Lampiran 7 Metode Suksesi Interval (MSI).....	118
Lampiran 8 Tabel r.....	123
Lampiran 9 Tabel Nilai t.....	124
Lampiran 10 Tabel Nilai F.....	125

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu kunci kesuksesan perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya karena itu adalah aset yang dimiliki perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan (Sofyandi, 2021). Antara sumber daya manusia dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Susanto & Sukoco, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien tentunya akan berdampak pada pembangunan organisasi (Nurwin & Frianto, 2021). Untuk mencapai hal ini, perusahaan atau organisasi harus selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan membawa perusahaan kearah kemajuan yang diharapkan (Lestari et al., 2023). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak akan mencapai hasil optimal jika tidak didukung oleh karyawan yang menunjukkan kinerja yang optimal (Dwiyanti et al., 2019).

Setiap karyawan diharuskan memberikan kinerja yang terbaik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan (Anjani, 2019). Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya (Yulianty et al., 2021). Kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Noor, 2021).

Kinerja setiap karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaannya. Begitu pula dengan perusahaan atau organisasi yang menegaskan pentingnya peran sumber daya manusia (Nurwin & Frianto, 2021). Oleh sebab itu, setiap karyawan perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mulang, 2023). Untuk menciptakan kompetensi tinggi di berbagai bidang, perusahaan diharapkan meningkatkan efektivitas dan efisiensinya dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (As'ad, 2021).

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan meliputi tingkat motivasi, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, kondisi lingkungan kerja termasuk dukungan dari rekan kerja dan atasan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi kesehatan secara fisik dan mental, dukungan dan pengakuan dari manajemen, peluang pengembangan karir, tingkat tantangan dalam tugas pekerjaan, dan tanggapan terhadap ketidakpastian dan perubahan di dalam organisasi (Pusparani, 2021). Keseluruhan faktor-faktor ini dapat saling berinteraksi dan memberikan dampak yang beragam tergantung pada setiap individu. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Kompetensi karyawan turut menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Kemampuan kerja setiap orang didefinisikan sebagai kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan gabungan dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diobservasi dan diimplementasikan secara kritis untuk berhasilnya sebuah perusahaan dan prestasi kerja serta partisipasi pribadi karyawan terhadap perusahaannya. Kompetensi yang tinggi menuntut perusahaan atau instansi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya (Rosmaini & Tanjung 2019).

Andi et al. (2018) menyatakan pentingnya kompetensi mencakup kemampuannya untuk memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi, memungkinkan adaptasi yang efektif terhadap perubahan lingkungan bisnis, mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta memberikan fondasi yang kokoh untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing di dunia kerja yang dinamis dan kompetitif. Perihal ini menunjukkan bahwa kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang kompeten (Mulang, 2023). Meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif membutuhkan dukungan karyawan yang terampil dan kompeten di bidangnya serta pembinaan untuk karyawan sebagai aset utama perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan juga harus meningkatkan faktor pendukung lainnya yaitu motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat

memengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu (Yulianty et al., 2021). Menurut Ma'ruf & Chair (2020) motivasi adalah sebuah dorongan, keinginan, atau desakan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan aktifitas kerja untuk mencapai tujuan yang kita inginkan dimana dengan adanya motivasi akan sangat memengaruhi kinerja seseorang.

Motivasi mengarahkan kemampuan dan kekuatan karyawan untuk dapat berpartisipasi dengan produktif, sehingga mampu mewujudkan serta mencapai tujuan yang diterapkan (Yumhi, 2021). Motivasi sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dan motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan memelihara suatu kegiatan tertentu. Tanpa motivasi, karyawan mungkin tidak dapat mencapai standar tugas atau bahkan melebihi standar karena motivasi kerjanya tidak terpenuhi. Walaupun karyawan memiliki keterampilan operasional yang baik, jika tidak termotivasi dalam bekerja, hasil kerjanya tidak akan memuaskan (Pusparani, 2021).

PT Bukit Asam adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa tambang batu bara yang memiliki sejarah yang cukup panjang dalam hal ini penelitian ini dilakukan di Jl. Parigi No. 1 Tanjung Enim 31716 Sumatera Selatan. PT Bukit Asam ini memiliki dua unit produksi penambangan, yaitu Unit Penambangan Batubara Tanjung Enim yang berada di Sumatera Selatan dan Unit Penambangan Batubara Ombilin di Sumatera Barat. Batubara hasil penambangan Tanjung Enim diangkut menggunakan kereta api ke Dersus Batubara Tarahan dan Kertapati

untuk selanjutnya dikirim ke costumers. Batubara hasil dari Tambang Ombilin diangkut menggunakan kereta api atau truk ke Dermaga khusus Teluk bayur.

Pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari usaha dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas operasional, membangun reputasi perusahaan, menciptakan kepuasan pelanggan, dan membentuk budaya kerja yang dinamis serta inovatif (Nurwin & Frianto, 2021). Kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi hasil finansial perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung pertumbuhan bisnis, dan memastikan keberlanjutan serta daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif (Dwiyanti et al., 2019).

*Assessment* atau penilaian karyawan sangat erat kaitannya dengan kinerja individu di lingkungan kerja. Melalui proses ini, atasan dapat mengevaluasi pencapaian karyawan terhadap tujuan pekerjaan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Hasil dari penilaian ini juga memengaruhi kebijakan kompensasi, penghargaan, dan keputusan terkait promosi jabatan. Selain itu, *assessment* membantu memantau progres karyawan dan kesesuaian mereka dengan budaya perusahaan. Dengan memberikan gambaran yang jelas mengenai kinerja dan potensi individu, *assessment* berperan penting dalam pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Noor, 2021).

**Tabel 1. 1 Hasil *Assessment* Karyawan Divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim Tahun 2022-2023**

No	Keterangan Hasil <i>Assesment</i>	Jumlah (Orang)
1	Belum ada nilai <i>assessment</i>	5
2	Dibawah kriteria minimum	1
3	Kriteria minimum	18
4	Diatas kriteria minimum	24
Jumlah Karyawan		48

*Sumber : Learning Center Bukit Asam 2023 (diolah)*

Dari tabel 1.1 diketahui terdapat 4 klasifikasi dalam menentukan hasil *assessment* karyawan divisi SDM dimana sebanyak 24 orang yang terkategori diatas kriteria minimum dan menunjukkan kinerja yang baik. Namun, terdapat pula karyawan yang terkategori dibawah kriteria minimum sebanyak 1 orang . Capaian kinerja yang minimum dari seorang karyawan dapat membawa dampak negatif terhadap kinerjanya secara keseluruhan, menciptakan ketidakpuasan, meningkatkan risiko pemutusan hubungan kerja, dan dapat menghambat produktivitas serta dinamika tim dalam lingkungan kerja (Pusparani, 2021). Disisi lain, terdapat 5 orang yang belum mendapatkan hasil *assessment* karena rentang masa kerja karyawan yang masih tergolong baru sehingga terdapat keterbatasan dalam rekapitulasi hasil *assessment* karyawan divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim.

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pendukung dari kinerja karyawan (Mulang, 2023), sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT Bukit Asam Tanjung Enim. Sejalan dengan

visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan terbesar di bidang jasa tambang batu bara dibandingkan dengan perusahaan tambang lainnya, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Proses peningkatan kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu melalui pendidikan formal. Pendidikan biasanya berkaitan dengan menyiapkan calon tenaga kerja untuk kebutuhan perusahaan. Berikut ini adalah tabel yang menyajikan data tingkat pendidikan karyawan divisi SDM PT Bukit Asam.

**Tabel 1. 2 Latar Belakang Pendidikan Karyawan Divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SD	2
2	SMA	11
3	D3	7
4	S1	26
5	S2	2
Jumlah Karyawan		48

Sumber : *Learning Center* Bukit Asam (diolah, 2023)

Dari tabel 1.2 diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim memiliki latar belakang pendidikan tingkat sarjana (S1). Angka yang ditampilkan dalam tabel tersebut dapat dikategorikan baik, namun pendidikan saja tidak cukup. Dalam bekerja diperlukan keterampilan dan keahlian lain yang mendukung kompetensi sumber daya manusia pada divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mendukung kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di perusahaan. Organisasi dapat berkembang dan bertahan jika didukung oleh karyawan-karyawan yang memahami tugas di bidangnya. Wibowo (2016) menyatakan semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia akan semakin meningkat organisasi tersebut. Maka dari itu, seorang karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan posisinya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Sehingga diketahui kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi (Mulang, 2023).

Adapun motivasi kerja turut berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Teori motivasi McClelland menekankan tiga kebutuhan psikologis dasar manusia, yaitu kebutuhan untuk pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) (Can & Yasri, 2016). Kebutuhan untuk pencapaian meliputi dorongan untuk meraih tujuan dan prestasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki kebutuhan ini cenderung memiliki ambisi untuk mencapai hasil yang unggul dalam pekerjaan mereka, menetapkan target yang ambisius, dan berusaha untuk mengatasi tantangan (Enny, 2019).

Kebutuhan untuk afiliasi menekankan keinginan untuk mempererat hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kebutuhan ini cenderung bekerja lebih baik dalam tim, mencari dukungan sosial, dan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif (Eksan & Dharmawan, 2020).

Sementara itu, kebutuhan untuk kekuasaan berkaitan dengan dorongan untuk mengontrol dan memengaruhi orang lain. Karyawan yang memiliki kebutuhan ini cenderung ingin mengambil peran kepemimpinan, mencari tanggung jawab yang melibatkan pengaruh, dan berorientasi pada pengelolaan situasi atau orang lain (Mulang, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2023; Alan Pranata et al., 2022; Dwiyantri et al., 2019) ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan ditemukan hasil yang serupa oleh (Eksan & Dharmawan, 2020; Anjani, 2019). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Sukoco (2019) menemukan hasil yang bertolak belakang dimana kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan terdapat faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan dalam hasil penelitian. Sehingga, kinerja karyawan menjadi semakin menarik untuk diteliti.

Adapun kebaruan dalam penelitian ini ialah terletak pada lokasi, populasi, dan sampel yang digunakan. Penelitian ini melibatkan karyawan yang berlokasi di PT Bukit Asam Tanjung Enim, dan sampel yang digunakan ialah karyawan divisi SDM agar objek penelitian bisa lebih terfokus dan mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, diketahui bahwa pentingnya kompetensi yang dimiliki karyawan serta motivasi kerja sangat memengaruhi terciptanya kinerja yang baik, maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim)”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, ditemukan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan divisi SDM pada PT Bukit Asam Tanjung Enim ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi SDM pada PT Bukit Asam Tanjung Enim ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Pembahasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya mempunyai tujuan penelitian untuk dicapai yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan divisi SDM pada PT Bukit Asam Tanjung Enim
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi SDM pada PT Bukit Asam Tanjung Enim

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis mengenai ilmu sumber daya manusia, khususnya kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, sebagai media pembelajaran untuk menerapkan teori-teori dengan kejadian dilapangan.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Sebagai sumber masukan bagi perusahaan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Alvinda, M. (2021). *Tinjauan Prosedur Penilaian Prestasi Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Depok. 2017*, 7–25.
- Amellya, A., Fitriasuri, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwasin. *Mbia*, 21(1), 98–110. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1667>
- Andi, P., Muhammad, T., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Asmin, E. A., & Supu, A. R. (2019a). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(1), 115. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i1.148>
- Asmin, E. A., & Supu, R. R. (2019b). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *JURNAL OF ECONOMIC, MANAGEMENT AND ACCOUNTING*, 2(4), 115–126. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v2i1.148>
- Auliyani, W., & Mulyanti, D. (2023). Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen*, 2(2), 133–139. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.814>
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Danila, D., & Kore, J. R. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi

- Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 39–51.  
<https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.754>
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.  
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20.  
<https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Fauziah, S. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah* (Vol. 1, Issue 1).  
<https://doi.org/10.31332/munazzam.v1i1.3533>
- Fauziah, S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In Annisa Ihdina (Ed.), *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah* (Vol. 1, Issue 1). UISU Press. <https://doi.org/10.31332/munazzam.v1i1.3533>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.  
[http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3958/4/BAB\\_III\\_METODE\\_PENELITIAN.pdf](http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3958/4/BAB_III_METODE_PENELITIAN.pdf)
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. rev. c). Bumi Aksara.
- Lestari, N. M. L. S., Kawiana, I. G. P., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Haven Bali Seminyak. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(5), 837–845.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyamrita.v3i5.3079>
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.  
<https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, & Jackson. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10 J). Salemba Empat.
- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). Hubungan Kompetensi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(2), 283–291. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i2.1952>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Noor, H. M. T. (2021). Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada PT Penascop Maritim Indonesia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Pranata, K., Landra, N., Made Dwi Puspitawati, N., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal EMAS*, volume 3(nomor 3), 202–216. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4086>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Ria, E., Sudrajat, D., Nasrudin, S., & Syafi'i, I. (2022). The Influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance at the Class II Cirebon Harbormaster and Port Authority (KSOP) Office. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 3(3), 555–562. <https://doi.org/https://doi.org/10.35877/454RI.qems1007>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Salim, D. P., & Aseptia, U. Y. (2019). Pentingnya Need for Achievement , Need for Power Dan Need for Affiliation Individu Pada Suatu Organisasi. *Jurnal Manajemen STI*, 02(02), 137–144.
- Septiyanto, D., Marsudi, H., Ariadi, S., & Kusumaningrum, S. (2023). The

- Influence Of Competence, Work Motivation, And Work Dicipline On Employee Performance Study At The Grobogan District Office. *3rd International Conference on Business and Social Sciences*, 1(3), 206–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.24034/icobuss.v3i1.441>
- Sihite, F., Marpaung, N., Social, F., Sciences, P., & Utara, U. S. (2024). The Influence Of Competence And Reward Provision On Employee Performance Effectiveness (A Study On PTPN III Medan, Hr Department). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 3(2), 319–332. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/jhssb.v3i2.905>
- Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(4), 185–192. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i4.12111>
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan ke). Alfabeta. [https://kc.umh.ac.id/id/eprint/22044/8/BAB\\_III.pdf](https://kc.umh.ac.id/id/eprint/22044/8/BAB_III.pdf)
- Surajiyo. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 273–286. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.814>
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(2), 1–17. [jurnal.univbinainsan.ac.id](http://jurnal.univbinainsan.ac.id)
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Wahyuni, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Merdeka Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 154–162. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i2.3245>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Octiviena (ed.); Cetakan ke). PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>
- Wulansari, P., & Ulfazia, A. (2019). The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance in Education Department. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 65(5), 2389–2404. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.146>

- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 5, 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.