

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *GRAND PRIORITAS HOTEL BOGOR*

Regi Ramdani<sup>1</sup>, Lucky Hikmat Maulana<sup>2</sup>, Sudarijati<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Djuanda Bogor

---

---

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, kuantitatif, dan verifikatif. Populasi penelitian adalah karyawan Grand Prioritas Hotel Bogor yang berjumlah 46 orang. Sebanyak 46 responden diteliti dengan menggunakan sampel basah. Analisis data menggunakan uji korelasi langsung, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kompetensi, dan Motivasi.

## PENDAHULUAN

Tidak bisa dipungkiri sumber daya manusia merupakan pilar penting untuk sebuah perusahaan. Perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Eksekusi diartikan sebagai kemajuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, dan merupakan salah satu variabel penentu bagi hasil suatu organisasi atau asosiasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2016:37), kinerja seorang karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tentu saja, ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut Bangun (2017:165) yaitu: 1. Kemampuan. 2. Pengetahuan. 3. Rancangan Kerja. 4. Kepribadian. 5. Motivasi Kerja. 6.

Kepemimpinan. 7. Gaya Kepemimpinan. 8. Budaya Organisasi. 9. Kepuasan Kerja. 10. Lingkungan Kerja. 11. Loyalitas. 12. Komitmen. 13. Disiplin Kerja.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2016:77), motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan pendorong yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, inspirasi merupakan energi untuk menciptakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kompetensi hadir sebagai pelengkap motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2016:184), kompetensi merupakan sifat yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk berprestasi baik dalam bekerja atau karakteristik individu seseorang yang mempunyai hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, seperti kinerja prima yang efektif atau unggul di tempat kerja pada situasi tertentu. Grand Prioitas Hotel Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, yang bergerak di bidang jasa. Perubahan dan kemajuan yang terjadi dalam bisnis penginapan juga dirasakan oleh Grand Prioitas Hotel. Sumber daya manusia yang dimiliki perlu dioptimalkan. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana kinerja karyawan Grand Prioitas Hotel yang belum maksimal. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan Grand Prioitas Hotel, berikut ini adalah informasi mengenai Jumlah Pengunjung yang Berkunjung ke Grand Prioitas Hotel pada tahun 2018.

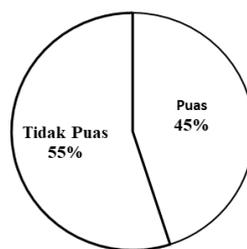
**Tabel 1.1 Jumlah Tamu Pengunjung Grand Prioritas Hotel Tahun 2018**

Bulan	Jumlah Hari	Jumlah Kamar	Jumlah Kamar Per Bulan	Jumlah Kamar Terjual	Tingkat Hunian Kamar (%)
Januari	31	117	3627	2120	58,4
Februari	28	117	3276	2300	70,2
Maret	31	117	3627	2454	67,6
April	30	117	3510	2331	66,4
Mei	31	117	3627	2225	61,3
Juni	30	117	3510	3010	85,7
Juli	31	117	3627	2885	79,5
Agustus	31	117	3627	2990	78,3
September	30	117	3510	2998	85,4
Oktober	31	117	3627	3050	84,0

November	30	117	3510	3100	88,3
Desember	31	117	3627	3400	93,7
Jumlah		-	42705	32863	-
Rata-Rata Bulan		-	3559	2739	76,9

Sumber : Data Grand Prioritas Hotel, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, penyewaan kamar terbanyak terdapat pada bulan Desember sebesar 93,7% dikarenakan banyaknya tamu pengunjung yang ingin menikmati malam tahun baru di Grand Prioritas Hotel. Sedangkan, penyewaan kamar terendah terjadi pada bulan Januari sebesar 58,4% dikarenakan masa liburan panjang terdapat pada minggu pertama bulan Januari dan minggu seterusnya sudah masuk hari kerja di tahun baru, , sehingga bisnis perhotelan mengalami penurunan pengunjung. Rata-rata kamar yang terjual pada tahun 2018 sekitar 76,9% setiap bulannya, masih belum tercapai dari target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 85%. Ketidaktercapaian target yang ditetapkan, diduga karena pelayanan terhadap tamu pengunjung masih kurang memuaskan. Penulis melakukan prasurvei terhadap tamu yang sudah menginap di Grand Prioritas Hotel sebanyak 20 orang tentang seberapa puas mereka dengan pelayanan yang diberikan karyawan Grand Prioritas Hotel meliputi: pelayanan *room service, handling* terhadap keluhan dan pelayanan prima dari seluruh karyawan yang ada. Berikut hasil dari prasurvei yang dilakukan:



Sumber: Data diolah peneliti

**Gambar 1.1 Diagram Kepuasan Tamu Grand Prioritas Hotel**

Berdasarkan gambar tersebut, tamu pengunjung Grand Prioritas Hotel sebagian besar merasa tidak puas dengan pelayanan yang ada. Hal ini mengakibatkan tamu pengunjung kemungkinan besar untuk kembali menginap di hotel akan rendah. Oleh sebab itu, pencapaian akan target penyewaan kamar tidak terpenuhi. Hasil penilaian

kinerja dari tamu pengunjung yang menilai karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya di bidang perhotelan.

Kondisi tersebut, diduga diakibatkan oleh rendahnya motivasi kerja para karyawan Grand Prioritas Hotel, sehingga semangat bekerja dalam lingkungan kerja di Grand Prioritas Hotel terlihat menurun. Untuk mengindikasikan motivasi kerja karyawan Grand Prioritas Hotel mengalami penurunan dapat dilihat dari data absensi karyawan Grand Prioritas Hotel pada tahun 2018.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Grand Prioritas Hotel Tahun 2018**

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Karyawan	Persentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
Januari	50	27	1350	60	4.51
Febuari	50	24	1200	65	5.41
Maret	50	27	1350	55	4.07
April	50	26	1300	40	3.07
Mei	50	27	1350	45	3.33
Juni	50	26	1300	50	3.84
Juli	50	27	1350	47	3.48
Agustus	50	27	1350	42	3.11
September	50	26	1300	48	3.69
Oktober	50	27	1350	52	3.85
November	50	26	1300	40	3.07
Desember	50	27	1350	43	3.18
<b>Rata-rata</b>		<b>27</b>	<b>1321</b>	<b>49</b>	<b>3.71</b>

Sumber: Grand Prioritas Hotel 2019

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan mencapai 3.71%, yang tinggi berdasarkan batas toleransi perusahaan untuk ketidakhadiran sebesar 3%. Menurut Sanjaya (2015:45), tingkat absensi bulanan rata-rata 2% hingga 3% masih dapat dianggap baik, tetapi jika lebih dari 3%, organisasi tersebut dianggap tidak disiplin. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak puas dengan pendapatannya dan memiliki pekerjaan sampingan di luar jam kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari dorongan karyawan untuk berusaha lebih keras dan bertahan dalam pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang

dapat membantu seorang karawan mencapai keberhasilan adalah kompetensi, selain motivasi. Seseorang yang terlibat dalam proses memiliki kemampuan yang disebut kompetensi.

**Tabel 1.3 Kompetensi Karyawan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

No	Posisi	Jumlah Karyawan	Latar Belakang Pendidikan													
			Perhotelan			Administrasi & Keuangan			Tata Boga			Lain-lain				
			S1	D3	SMK	S1	D3	SMK	S1	D3	SMK	S1	D3	SMK		
1	Accounting	3	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Marketing	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	-
3	Front Office	5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	3	-
4	Housekeeping	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	5
5	F&B Service	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	5
6	Kitchen	6	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-	-
7	FB Product	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
8	Pastry	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
9	Engeenering	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	1
10	Security	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-

Sumber: Grand Prioritas Hotel 2019

Berdasarkan tabel tersebut, karyawan Grand Prioritas Hotel didominasi oleh karyawan dengan lulusan sekolah SMA. Sedangkan untuk karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya terdapat pada posisi *Marketing* sebanyak 2 orang dari 6 orang karyawan, *Front Office* hanya 1 orang dari 5 orang karyawan, posisi *Kitchen* hanya 2 orang dari 6 orang karyawan, dan *Engeenering* sebanyak 3 orang dari 5 orang karyawan. Sementara itu, untuk posisi *Accounting* semuanya berlatar belakang sesuai dengan pendidikannya. Lebih dari setengah karyawan bekerja pada posisi yang ditempatinya tidak sesuai dengan basic latar belakang pendidikannya. Hal ini diduga menyebabkan kurang maksimalnya hasil dari pekerjaan yang dilakukan kurang kompeten.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dalam. Menggunakan data angka untuk memberikan penjelasan dan deskripsi tentang masing-masing variabel. Selanjutnya, menguji hipotesis untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Untuk penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari kuisisioner penelitian, instrumen data penelitian harus diuji untuk validitas

(keabsahan) dan reliabilitas (dapat dipercaya) sebelum dilakukan analisis data. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah kuisisioner penelitian tersebut layak untuk digunakan sebagai data penelitian. Uji validitas ini digunakan untuk mengevaluasi validitas item kuesioner yang dibahas. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karyawan Grand Prioritas Hotel yang terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 33 orang karyawan (72%), dan berjenis kelamin perempuan sebesar 13 orang karyawan (28%). Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan karyawan laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini menggambarkan bahwa laki-laki secara umum mempunyai tenaga fisik yang lebih kuat daripada perempuan yang dibutuhkan dalam beberapa tugas di hotel. Selain itu, jam kerja hotel yang sampai malam hari, lebih diutamakan merekrut tenaga kerja laki-laki yang dibutuhkan untuk operasional perusahaan.

Sebagian besar karyawan Grand Prioritas Hotel rata-rata berusia antara 30-40 tahun (34%). Kondisi ini menunjukkan bahwa usia karyawan pada saat ini dianggap produktif untuk memenuhi pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Berpendidikan SMA/SMK sebesar 70%. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Grand Prioritas Hotel tidak menuntut pendidikan yang tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan mengutamakan pendidikan minimal SMA/Sederajat, karena dalam pekerjaan ini yang diperlukan adalah kebersihan, kerapian, ketelitian serta keterampilan, sehingga tidak memerlukan pendidikan yang tinggi. sebagian besar karyawan Grand Prioritas Hotel masa bekerja selama >5 tahun sebesar 65%. Kondisi ini menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan Grand Prioritas Hotel sudah

merasa nyaman dengan pekerjaannya, sehingga para karyawan lebih memilih bertahan di perusahaan.

### Rekapitulasi Tanggapan Karyawan

**Tabel 4.26 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja**

No.	Indikator	Mean	Kategori	Intepretasi
1.	Kuantitas Pekerjaan	4.06	Baik	Pengalaman dalam pelayanan perhotelan yang dimiliki karyawan tergolong baik.
2.	Kualitas Pekerjaan	3.89	Baik	Pelayanan dasar perhotelan yang dimiliki karyawan tergolong baik.
3.	Ketepatan Waktu	3.95	Baik	Kedisiplinan karyawan dalam waktu bekerja tergolong baik.
4.	Kehadiran	3.89	Baik	Kerajinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tergolong baik.
5.	Kemampuan Kerjasama	4.02	Baik	Kerja sama tim dari seluruh karyawan dalam pelayananan tergolong baik.
Rata-rata penilaian variabel kinerja		3.96	Baik	Kuantitas, kualitas yang dihasilkan karyawan serta kemampuan dalam ketepatan waktu, kehadiran dan bekerja sama dalam sebuah pekerjaan dilaksanakan dengan baik.

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel kinerja yaitu sebesar 3.96 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya, sebagian besar kinerja karyawan yang ada di perusahaan berjalan dengan baik. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan sebesar 4.06. Artinya jumlah yang dihasilkan perusahaan yang bergerak di bidang jasa tergolong baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada indicator kualitas pekerjaan dan kehadiran sebesar 3.89. Artinya hasil yang didapatkan oleh perusahaan baik dan keberadaan karyawan diperusahaan memanfaatkan sumber daya yang digunakan dalam bidang jasa. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata penilaian kriteria berada pada interval 3.40 – 4.20, yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian baik. Artinya, karyawan sudah sangat teliti, rapih, dan bersih dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terbukti dengan tidak adanya keluhan dari pelanggan terhadap produk yang dibeli. Oleh sebab itu, hal ini patut dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi oleh karyawan.

**Tabel 4.13 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi**

No.	Indikator	Mean	Kategori	Intepretasi
1	Tanggung Jawab	3.83	Baik	Karyawan memiliki komitmen yang kuat dan penuh tanggung jawab.
2	Prestasi Kerja	3.80	Baik	Karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.
3	Peluang untuk Maju	3.58	Baik	Karyawan selalu menampilkan yang terbaik untuk perusahaan agar lebih maju.
4	Pengakuan atas Kinerja	3.83	Baik	Karyawan bersikap menerima dan mengakui atas pengakuan kinerja dari perusahaan.
5	Pekerjaan yang Menantang	3.83	Baik	Karyawan selalu bersemangat dalam mencoba hal-hal baru yang lebih menantang untuk mengasah kemampuan yang dimilikinya.
<b>Rata-rata penilaian variabel Motivasi</b>		<b>3.77</b>	<b>Baik</b>	<b>Karyawan memahami dengan baik bahwa dalam bekerja karyawan harus mempunyai tanggung jawab, prestasi kerja, membuka peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan semangat dalam mencoba pekerjaan yang lebih menantang.</b>

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel motivasi yaitu sebesar 3,77 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya, sebagian besar motivasi yang ada di perusahaan baik dalam membentuk karakter perusahaan. Skor tertinggi terdapat pada tiga indikator yaitu, indikator tanggung jawab, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang sebesar 3.83. Artinya kinerja karyawan baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditentukan perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator peluang untuk maju sebesar 3.58. Artinya daya saing antar karyawan dengan baik, sehingga perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang bertumbuh. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata penilaian kriteria berada pada interval 3.40 – 4.20, yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang berada di perusahaan tergolong baik. Artinya motivasi yang ada di perusahaan memiliki pengaruh yang baik terhadap operasional perusahaan. Oleh sebab itu, hal ini patut dipertahankan oleh pihak manajemen perusahaan.

**Tabel 4.20 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kompetensi**

No.	Indikator	Mean	Kategori	Intepretasi
1.	Pengetahuan ( <i>knowladge</i> )	3.96	Baik	Karyawan memiliki ilmu tentang pelayanan dasar tentang perhotelan yang baik
2.	Pemahaman ( <i>understanding</i> )	3.77	Baik	Karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan..
3.	Kemampuan ( <i>skill</i> )	3.77	Baik	Keterampilan karyawan yang dimiliki baik, sehingga mendukung pekerjaannya..
4.	Nilai ( <i>value</i> )	3.73	Baik	Karyawan memahami dengan baik atas nilai yang di anut oleh perusahaan.
5.	Sikap ( <i>attitude</i> )	3.76	Baik	Karyawan mampu menyikapinya dengan baik serta memiliki tanggung jawab yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.
6.	Minat ( <i>interest</i> )	3.70	Baik	Karyawan memiliki minat yang baik dan bersemangat.
<b>Rata-rata penilaian variabel kompetensi</b>		<b>3.78</b>	<b>Baik</b>	<b>Karyawan memilki pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat yang tinggi terhadap pekerjaannya</b>

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawn untuk variabel kompetensi yaitu sebesar 3.78 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya, sebagian besar kompetensi yang ada di perusahaan baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan sebesar 3.96. Artinya informasi yang diterima dipahami secara baik oleh karyawan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator minat sebesar 3.70. Artinya kepribadian karyawan memiliki minat yang baik dan bersemangat memberikan efek yang positif terhadap kompetensi yang ada dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata penilaian kriteria berada pada interval 3.40 – 4.20, yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian baik. Hal ini menunjukan bahwa kompetensi yang terjadi dalam perusahaan dengan baik dalam menunjang operasional dan kegiatan. Artinya kompetensi yang dimiliki karyawan antara atasan dan bahaan berjalan baik. Oleh sebab itu, hal ini patut dipertahankan oleh pihak manajemen perusahaan.

### **Analisis Korelasi Ganda**

Hasil Korelasi Ganda menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0.788 termasuk kategori kuat (0.601 – 0.800) (Sugiyono,2017). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka *R Square* 0.62 atau 62% yakni menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya 38 % dipengaruhi oleh faktor lain.

### **Pengujian Hipotesis**

#### 1. Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 79.199 dengan  $f_{tabel} = 3.09$  taraf 5% maka berarti  $F_{hitung} > f_{tabel}$ . Hasil  $q = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

#### 2. Uji t

Hasil uji hipotesis motivasi terhadap kinerja dari hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.956 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.660 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berarti dapat ditarik kesimpulan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja dari hasil perhitungan yang diperoleh  $T_{hitung}$  untuk sebesar 4.617 lebih besar dari  $T_{tabel}$  1.660 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berarti dapat ditarik kesimpulan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak,

maka ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan Grand Prioritas Hotel dikategorikan dalam kategori baik
2. Motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Dharma, Surya. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. Edisi ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa statistik Data dengan SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- Sadili, Samsudin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Pustaka Setia, Bandung/
- Sanjaya, Ahmad . 2015 . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Penerbit Nuba Medika, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno, Donni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Syahyuti. 2016. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu. Sosial*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Yunarsih, Tjutju. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung.
- Zameer, Ali .2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.