AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 3, September 2024

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan DPH PT. Bio Farma (Persero)

Dinda Nurul Rizqia[1], Nina Nurani[2]
Universitas Widyatama, Indonesia
dinda.rizqia@widyatama.ac.id[1], nina.nurani@widyatama.ac.id[2]

Submitted: 25th May 2024 | **Edited**: 13th August 2024 | **Issued**: 01st September 2024
Cited on: Rizqia, D. N., & Nurani, N. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan DPH PT. Bio Farma (Persero). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(3), 1206-1215.

ABSTRACT

Employe performance is a major factor in achieving company goals and even company performance, this study aims to determine the partial effect of competence and motivation on the performance of DPH employees in the Cisarua Regional Office. This study uses a quantitative verification approach with interview techniques and questionnaires in data collection. The sample of this research is probability sampling which is a sampling technique by providing equal opportunities for each population. Data analysis uses simple liner regression techniques and multiple liner regeresi to assess the effect of independent variables on the dependent variable. The results showed that the competence and motivation of DPH employees in the Cisarua Regional Office The competence of employees can be said to be in a moderate or moderate category by showing a value of >0.67. However, partially competence and motivation have a positive and significant influence on the performance of DPH employees in the Cisarua Regional Office, with the percentage amount for the competency variable being 12.25% and motivation amounting to 11.2%. While simultaneously competence and motivation have a positive and significant effect on performance by 38%, then 62% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Competence, Motivation, Performance

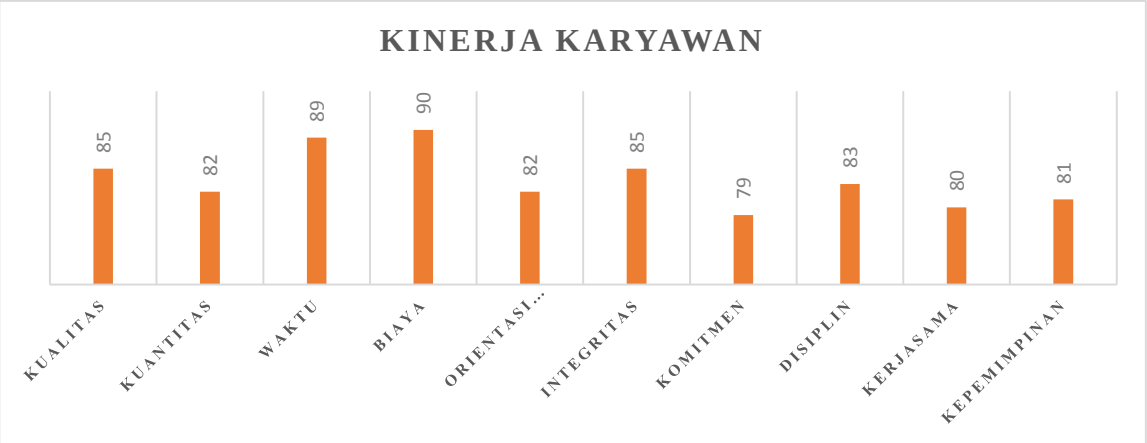
PENDAHULUAN

Dalam melakukan suatu pekerjaan, hendaknya karyawan memberikan kinerja yang baik dan maksimal. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan tidak sedikit pula karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik meskipun dengan pengalaman kerja yang baik. Kinerja merupakan hasil dari penilaian pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Supriatna dan Zulganef : 2023).

Berikut adalah data penilaian kinerja perusahaan dari sisi penjualan yang terdapat dalam laporan tahunan (*Annual Report Bio Farma*) 2022 (*Update* per Agustus setiap tahunnya) menunjukkan adanya penurunan dari sisi penjualan yang dimana pada tahun 2022 mengalami penurunan, pada tahun 2022 dari sisi penjualan mendapatkan Rp 11,03 Triliun turun 63,4% dibanding realisasi tahun 2021 yang sebesar Rp 30.32 Triliun.

 E-ISSN 2774-888X

Sementara perolehan laba bersih sebesar Rp 1,01 Triliun turun 47,67% dari realisasi tahun 2021 yang senilai Rp 1,93 Triliun. Hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja yang dilakukan oleh para karyawan PT. Bio Farma (Persero). Berdasarkan data tersebut menjadi indikasi adanya penurunan kinerja yang dilakukan oleh para karyawan PT. Bio Farma (Persero). Hal tersebut sejalan dengan kinerja yang di miliki oleh karyawan DPH Kanwil Cisarua, dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh auditor internal, didapatkan penilaian sebagai berikut :



Sumber : Audit Internal, 2024

Gambar 1. Penilaian Audit Internal Kinerja Karyawan

Data yang diperoleh dari gambar 1 menandakan skor terendah yang didapat ialah 79 dalam segi komitmen, menurut Robbins dan Judge (2019), komitmen yang tinggi terhadap pembelajaran berkelanjutan adalah kunci dalam pengembangan kompetensi di tempat kerja. Karyawan yang berkomitmen untuk belajar secara terus-menerus cenderung memiliki peningkatan kompetensi yang signifikan seiring waktu. Selain itu menurut Meyer et all dalam (Maghfiroh : 2017) bahwa komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional terhadap organisasi, dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif.

Dalam hal ini, PT. Bio Farma Kanwil Cisarua diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan kompetensi yang di miliki SDM dan pemberian Motivasi. Menurut Robert dan H.Jakcson dalam Fadli Sadewa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup : Kompetensi, Motivasi dalam diri, Dukungan yang diterima karyawan (Pemberian apresiasi kerja dan motivasi atasan),

Keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan (Produktivitas, Kepuasan kerja, Keberhasilan perusahaan), Hubungan karyawan dengan organisasi.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di mana para karyawan DPH menyebutkan bahwasanya kinerja karyawan DPH didasari oleh kompetensi dan motivasi dalam diri karyawan. Kompetensi yang di miliki karyawan DPH sesuai dengan latar belakang pendidikannya, di mana rata-rata para karyawan adalah lulusan dari SMK Peternakan SNAKMA Cikole sehingga beban kerja yang diberikan dapat terselesaikan dengan pengetahuan yang di miliki. Motivasi kerja yang di miliki para karyawan didasari oleh keinginan dan harapan agar terpenuhinya kebutuhan yang di miliki para karyawan karena pada dasarnya para karyawan bekerja untuk mencari nafkah, sehingga kompensasi yang ada menjadi salah satu hal yang mendorong motivasi kerja yang di miliki oleh para karyawan.

Berdasarkan hasil data pra survei yang dilakukan oleh peneliti, faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kompetensi dan motivasi. Faktor tersebut terindikasi menimbulkan permasalahan penurunan kinerja karyawan menurut hasil olah data kuesioner pra survei kompetensi dan motivasi ialah salah satu faktor yang dapat memengaruhi hasil dari kinerja karyawan (Masinde et all : 2019). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja karyawan, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal (Nurani et all : 2020). Sehingga penting sekali dilakukannya evaluasi akan kompetensi yang di miliki karyawan dan pemberian motivasi secara langsung oleh atasan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih (2019), Kurniawan et all (2018) di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Retningjati et all (2018) di mana tidak terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Yang mana hal tersebut bertentangan dengan teori motivasi secara umum yang menyatakan bahwa apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada yang lain.

Dilihat dari hasil data awal yang didapatkan melalui pra survei, kompetensi dan motivasi yang dimiliki karyawan DPH Kanwil Cisarua masih belum maksimal. Di mana kedua hal tersebut adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sudah

seharusnya perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan DPH maupun pemberian motivasi. Berdasarkan masalah dan gap penelitian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan perumusan masalah sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan DPH PT. Bio Farma (Persero) Kanwil Cisarua?, 2) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan DPH PT. Bio Farma (Persero) Kanwil Cisarua?, 3) Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan DPH PT.Bio Farma (Persero) Kanwil Cisarua?

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Menurut Lussy K (2018) makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Wibowo (2018) mengemukakan kompetensi Karyawan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Sedangkan menurut (Wamnebo et all : 2023) kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap serta nilai pribadi dalam membangun pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Motivasi

Motivasi adalah hal yang memberikan dorongan, antusiasme, perhatian, dan pemikiran yang menyebabkan tindakan khusus sehingga menciptakan perilaku yang pasti (Hidayat dan Agustina : 2020). menurut Jennifer dan Gareth dalam Widodo dan Yandi (2022) motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis seseorang yang terbentuk dari petunjuk dan perilaku seseorang dalam organisasi.

Kinerja

Menurut Dr. E. Mulyasa dalam Lasuhu A.R (2023), Kinerja atau performance dapat diartikan dengan "*output drive from processes, human or otherwise*", jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1994) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja. Hasil yang dicapai seseorang

dalam bekerja merupakan prestasi kerja yang di dalamnya mewujudkan kemampuan kerja yang baik, sehingga kepala sekolah puas dengan hasil kerja yang kita lakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif verifikatif melalui verifikatif deskriptif. Dalam penelitian ini ada 3 variabel yang peneliti gunakan yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y). Peneliti melakukan penelitian pada karyawan DPH Kanwil Cisarua sebanyak 71 orang dan menjadikannya sampel jenuh.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner untuk mendapatkan informasi, lalu dalam melakukan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang ada diperoleh akan dilakukan pengskoran menggunakan skala likert. Setelah itu data diolah melalui uji asumsi klasik, uji korelasi, uji parsial dan uji simultan.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Validitas

No.item	r_{tabel}	r_{hitung}	No. item	r_{hitung}	No.item	r_{hitung}	No.item	r_{hitung}	N	Ket
X_1.1	0,233	0,709	X_1.12	0,583	X_2.1	0,726	Y.1	0,233	71	Valid
X_1.2	0,233	0,566	X_1.13	0,651	X_2.2	0,685	Y.2	0,233	71	Valid
X_1.3	0,233	0,660	X_1.14	0,602	X_2.3	0,738	Y.3	0,233	71	Valid
X_1.4	0,233	0,308	X_1.15	0,648	X_2.4	0,490	Y.4	0,233	71	Valid
X_1.5	0,233	0,641	X_1.16	0,554	X_2.5	0,614	Y.5	0,233	71	Valid
X_1.6	0,233	0,462	X_1.17	0,432	X_2.6	0,669	Y.6	0,233	71	Valid
X_1.7	0,233	0,646	X_1.18	0,348	X_2.7	0,537	Y.7	0,233	71	Valid
X_1.8	0,233	0,480	X_1.19	0,258	X_2.8	0,652	Y.8	0,233	71	Valid
X_1.9	0,233	0,676	X_1.20	0,539	X_2.9	0,841	Y.9	0,233	71	Valid
X_1.10	0,233	0,484	X_1.21	0,437			Y.10	0,233	71	Valid
X_1.11	0,233	0,698	X_1.22	0,471					71	Valid

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2024.

Dapat diketahui bahwa masing-masing item kuesioner memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,233. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dilakukan rangkaian pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	*N of items*	*Cronbach's Alpha*	Keputusan
Kompetensi	22	0,786	Reliabel
Motivasi	9	0,999	Reliabel
Kinerja	10	0,998	Reliabel

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

Hasil uji reliabilitas dari nilai Cronbach's Alpha setiap variabel menunjukkan nilai yang > 0,6 sehingga dapat dinyatakan semua variabel ini reliabel dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Tabel 3. Uji Normalitas

N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,98247606
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,068
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,504[c]

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024.

Pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov signifikan pada 0,504 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari Kompetensi, Motivasi dan Kinerja telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Kompetensi (X_1)	0,681	1,475	Bebas Multikolinearitas
Motivasi (X_2)	0,971	1,765	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024.

Nilai *tolerance* Kompetensi dan Motivasi lebih besar dari > 0,10 dan semua nilai VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	73,445	12,984		1,163	,000		
	Kompetensi	,834	,208	,420	3,983	,210	,681	1,475
	Motivasi	,987	,145	,318	6,829	,130	,681	1,475

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2024

Maka dapat disimpulkan pada Tabel 4.15 di atas nilai sig 0,210 > 0,05 untuk variabel Kompetensi dan 0,130 > 0,05 untuk variabel Motivasi sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam variabel terikat.

Tabel 6. Uji Korelasi

Hubungan	Corelation	Tingkat Hubungan
Kompetensi dengan Kinerja	0,497**	Sedang
Motivasi dengan Kinerja	0,608**	Kuat

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

Dapat diketahui nilai korelasi (r) antara variabel Kompetensi (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,497 nilai tersebut dinyatakan sedang. Lalu untuk variabel Motivasi (X_2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar 0,608 dinyatakan kuat.

Tabel 7. Uji R-Square Kompetensi dan Motivasi

Predictor	R	R Square	Adjusted R Square
Kompetensi	,592[a]	,350	3,41
Motivasi	,586[a]	,335	,321

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji *R-Square* untuk kompetensi terhadap kinerja didapatkan nilai sebesar 0,350, besaran tersebut berarti menandakan bahwa variabel X1 mempengaruhi Y sebesar 35%.

Berdasarkan hasil uji R-Square untuk motivasi terhadap kinerja didapatkan nilai sebesar 0,335, besaran tersebut berarti menandakan bahwa variabel X_2 mempengaruhi Y sebesar 33,5%.

Tabel 8. Uji T Kompetensi dan Motivasi

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Interpretasi
Kompetensi (X_1)	6,102	1,670	0,000	Terpengaruh dan Signifikan
Motivasi (X_2)	1,845	1,670	0,000	Terpengaruh dan Signifikan

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

Dalam penelitian ini nilai ttabel didapatkan dengan cara sebagai berikut : n-k-1 atau 71-3-1 = 67 maka diperoleh thitung komepetensi 6,102 > 1,670 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima dengan pernyataan "Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan DPH PT. Bio Farma Kanwil Cisarua" sebesar 35%.

Sedangkan motivasi diperoleh nilai ttabel sebesar 1,670. Berdasarkan tabel dan pernyataan tersebut, diketahui bahwa nilai t_{hitung} motivasi adalah sebesar 1,845 > 1,670 (t_{tabel}). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima dengan pernyataan "Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan DPH PT. Bio Farma Kanwil Cisarua" sebesar 33,5%.

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,980	28,527		-4,101	,000
	Kompetensi	,090	,177	,588	6,149	,000
	Motivasi	,105	,619	,171	1,786	,079

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut : 1) Konstanta sebesar 4,980 artinya jika Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) nilainya nol maka Kinerja (Y) adalah 4,980, 2) Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_1) b_1 = 0,90 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1 kali atau 1%. Maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,90 atau 9% dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap, 3) Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) b_2 = 0,105 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 kali atau 1%. Maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,105 atau 10,5% dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Tabel 10. Uji Korelasi dan Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616[a]	,480	,361	10,444

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

Nilai koefisien determiansi sebesar 0,616 pengaruh ini termasuk ke dalam kategori kuat. Nilai korelasi yang memiliki tanda positif berarti menandakan jika ada peningkatan 1 satuan atau 1% untuk Kompetensi dan Motivasi maka akan meningkat pula Kinerja karyawan. Begitu pun sebaliknya, jika ada penurunan 1 satuan atau 1% bagi Kompetensi dan Motivasi maka akan menurunkan Kinerja karyawan. Dengan nilai *R-Square* adalah sebesar 0,480. Artinya, variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan sebesar 48%, sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 11. Uji F

	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regression	20,801	3,34	,000[b]

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2024

Nilai sig yang didapatkan ialah 0,000 < 0,005 dan hasil F_{hitung} adalah 20,801 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,13 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat df1 = k–1 (3-1=2) dan df2 = n-k (71-3=68) pada taraf signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} (20,81) > F_{tabel} (3,34), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dengan pernyataan "Terdapat pengaruh secara simultan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan DPH PT. Bio Farma Kanwil Cisarua".

KESIMPULAN

Para karyawan DPH Kanwil Cisarua memiliki kompetensi yang tergolong dalam kategori sedang dengan persentase 35%. Artinya, lebih dari sepertiga karyawan di sana memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup memadai, tetapi masih bisa ditingkatkan. Demikian pula, motivasi kerja para karyawan juga berada pada kategori sedang dengan persentase 33,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sepertiga dari total karyawan memiliki dorongan dan semangat kerja yang cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan agar lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Secara keseluruhan, kompetensi dan motivasi karyawan di DPH Kanwil Cisarua memberikan pengaruh sebesar 38% terhadap kinerja mereka, yang juga termasuk dalam kategori sedang. Ini berarti ada kontribusi signifikan dari kedua faktor ini, tetapi belum maksimal. Sisa 62% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Faktor-faktor tersebut mungkin mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, kebijakan manajemen, fasilitas, dan faktor eksternal lainnya yang juga berperan penting dalam menentukan kinerja keseluruhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Fadli & Sadewa. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai diFaktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di. Jurnal Ilmiah Clean Government, 99.

Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, *2*(1), 48-53.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1994.

Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). the Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilitieson Pt. Binasinar Amity. International Journal of Research Science & Management, 5(5), 48–60. https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804

Lasuhu, A. R. (2023). Headmaster Evaluation Of Teacher Performance Improvement In Madrasah Aliyah Swasta (Mas) Al Ma'arif Jikotamo. *Incare, International Journal of Educational Resources*, *4*(1), 043-054.

Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, *7*(1), 26-38.

Maghfiroh, E. (2017). Hubungan antara motivasi intrinsik dan spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen afektif pada pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonogiri.

Masinde, C., Prof, I., Obonyo, P. K., Muindi, F., & Munjuri, M. (2019). Analysis of The Effect of Employee Age, Human Resource Management Practices and Employee Competence on Employee Performance in Kenyan State Corporations. European Journal of Business and Management, 11(30), 122–138. https://doi.org/10.7176/ejbm/11-30-14

Nurani, N., Pakpahan, D., & Rizkyto, C. (2020). Organizational Culture Impact Analysis and Job Satisfaction with Organizational Commitment to Improve Employee Performance: Study at PT Telkom Witel …. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17(5), 596–613.

Retningjati, A., & Yunita, L. (2018). Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, *1*(2, April), 36-40.

Wamnebo, N., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(6), 2880-2889.

Stephen P Robins., Timothy Judge & Tim Judge (2019) Organizational Behavior What's New in Management Series, Pearson.

Supriatna, Nana & Zulganef, Zulganef. (2023). The Influence of Innovation Leadership on Employee Performance. International Journal of Business, Economics, and Social Development. 4. 20-24. 10.46336/ijbesd.v4i1.365.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Keempat). Jakarta: Rajawali Press.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1-14.

Yuningsih, E. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, *5*(1), 32-45.