

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 12, Desember 2024, p. 347-352
Licenced By Cc By-Sa 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14551407>

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Tenri Angka¹, Fadlina², Mifta Farid Salam³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

e-mail: ¹angkatenri7@gmail.com, ²fadlinadamis22@gmail.com, ³miftafaridsalamn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 45 orang. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikan hasil dari uji-t (0,414) lebih besar dari 0,05. Variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikan hasil dari uji-t (0,000) lebih kecil dari 0,05. Sedangkan Variabel motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikan dari hasil uji-f (0,000) lebih kecil dari 0,05. Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah atau fenomena yang sama agar bisa menambah variabel serta indikator lain, menggunakan metode lain, serta menambahkan teori-teori sosial agar memperkuat argumen yang disajikan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the Influence of Work Motivation and Work Competence on Employee Performance at the Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency. This type of research is associative quantitative research. The sampling technique used is saturated sampling. The sample of this study was all employees at the Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency totaling 45 people. Data were obtained from primary data and secondary data. Data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression tests. Data processing used SPSS version 26 software. Based on the results of the tests carried out, it showed that the work motivation variable did not have a positive and insignificant effect on employee performance because the significant value of the t-test results (0.414) was greater than 0.05. The work competence variable had a positive and significant effect on employee performance because the significant value of the t-test results (0.000) was less than 0.05. Meanwhile, the variables of work motivation and work competence have a positive and significant effect on employee performance because the significant value of the f-test results (0.000) is smaller than 0.05. It is recommended for further researchers who want to study the same problem or phenomenon to be able to add other variables and indicators, use other methods, and add social theories to strengthen the arguments presented.

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

Article Info

Received date: 27 November 2024

Revised date: 15 December 2024

Accepted date: 23 December 2024

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini, sumber daya manusia terlibat aktif dalam kegiatan organisasi, termasuk instansi pemerintah, karena manusia menjadi aktor dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tanpa

peran manusia, lembaga atau perusahaan tidak akan berfungsi, meskipun faktor-faktor yang diperlukan sudah tersedia. Manusia adalah faktor yang memandu dan menentukan jalannya organisasi, sehingga lembaga atau perusahaan itu sendiri harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya diantaranya, penelitian (Nila Nopianti dan anwar 2022) [1] yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh Sirodj Cijantung Ciamis” dan penelitian yang dilakukan oleh (Julaili Ismi 2021) [1] yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau”.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), ditemukan sejumlah fenomena terkait dengan motivasi kerja dan kompetensi kerja pegawai, diantaranya beberapa pegawai yang sering datang terlambat atau bahkan jarang masuk terutama pegawai honorer, rendahnya motivasi pegawai karena melakukan pekerjaan berulang setiap hari sehingga terlihat jenuh dalam bekerja, pegawai baru atau pegawai lama yang menempati posisi baru setelah dilakukan mutasi yang kurang atau bahkan tidak mengetahui hal-hal yang menjadi tugasnya, pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam penggunaan atau pengoperasian alat-alat komputer, kurangnya pemahaman pegawai sehingga mengakibatkan seringnya bertanya kepada rekan kerja, pegawai yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk keperluan pribadi seperti bercerita dengan rekan kerja yang lain dibanding menyelesaikan pekerjaannya, serta kurangnya minat pegawai yang dilihat dari seringnya menunda-nunda pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan dan perbedaan hasil beberapa penelitian sebelumnya diatas, peneliti merasa berkeinginan untuk membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang”.

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM lebih fokus kepada upaya-upaya dalam mengelola SDM dalam berinteraksi di dalam organisasi yang memiliki tujuan yang sama. Walaupun sama-sama manusia, tapi akan tetap ada kelainan karakter dan kepentingan antar individu yang biasanya menghambat proses pengelolaan sumber daya manusia tersebut. (Sutrisno, E, 2020:6).

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang berpengaruh bagi pegawai dalam memberikan semangat bekerja dan membangkitkan perilaku kerja yang lebih maksimal dalam mencapai target pekerjaan. Wijayanti (2017) dalam Munawaroh, A (2019 : 31). Priansa, D.J (2020 : 220-222) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita dan aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan dan upayan pimpinan dalam memberikan motivasi.

Notoadmojo (2009) dalam Munawaroh, A (2019 : 35-37) pengelompokan model-model motivasi kerja menurut para ahli jika dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja yaitu, (1) Model Tradisional yaitu atasan secara langsung memberikan insentif pada pegawai yang memiliki kinerja baik. (2) Model Hubungan manusia yaitu atasan memberikan hak kepada bawahannya hak kebebasan berpendapat, berkreasi dan sebagainya. (3) Model Sumber Daya Manusia yaitu gabungan dalam kedua model sebelumnya yakni memberikan lingkungan kerja yang baik serta memberikan penghargaan atas kinerja bawahannya. Model ini dibagi menjadi motivasi positif dan motivasi negatif.

Sutrisno, E (2020 : 144-146) menyebutkan yang harus dipertimbangkan seorang pemimpin sebelum memberikan motivasi kepada bawahannya yaitu (1) Memahami perilaku bawahan. (2) Harus berbuat dan berperilaku realistis. (3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda. (4) Mampu menggunakan keahlian. (5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang. Dan (6) Harus dapat

memberikan keteladanan. Mangkunegara (2016) dalam Susanti, N (2022 : 17) indikator motivasi kerja yaitu (1) Tanggung jawab, (2) Prestasi kerja, (3) Peluang untuk maju, dan (4) Pengakuan atas kinerja.

C. Kompetensi Kerja

Kompetensi sesuatu yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan dan terlihat pada cara kerja yang efektif serta perilaku dalam bekerja yang selaras dengan kemampuan pegawai dalam bidangnya yang pastinya mencerminkan hasil kualitas kerjanya. (Krisnawati dan Bagia, 2021 : 2). Karakteristik kompetensi kerja menurut Spencer and Spencer (1993) dalam (Sutrisno, E., 2020 : 206-207) terdapat 5 aspek yaitu (1) Motif (*Motives*), (2) Watak (*Traits*), (3) Konsep diri (*Self concept*), (4) Pengetahuan (*Knowledge*), dan (5) Keterampilan (*Skill*).

Ansar, I (2021) dalam (Akbar, O, 2022 : 17) menganalisis jenis-jenis kompetensi menjadi (1) Kompetensi inti yaitu kompetensi (kemampuan) dalam diri semua pegawai tanpa mempertimbangkan bidang ataupun jabatannya. (2) Kompetensi kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki mencerminkan sikap pemimpin. (3) Kompetensi fungsional yaitu keterampilan yang ada dalam diri individu berdasarkan tugas dan jabatan yang ditempatinya. Ismi, J (2021 : 22-23) mengemukakan manfaat dari kompetensi kerja yaitu (1) Pelatihan yang spesifik, (2) Dasar rekrutmen (3) Pengukuran kinerja, dan (4) Dasar penghargaan.

Zwell dalam Cindrawasih, Y (2019 : 26-27), mengatakan bahwa kompetensi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (1) Keyakinan dan nilai-nilai, (2) Keterampilan, (3) Pengalaman, dan (4) karakteristik pribadi. Indikator kompetensi kerja menurut pendapat Sutrisno, E., dalam (Akbar, O, 2022 : 18), yaitu (1) Pengetahuan (*knowledge*), (2) Kemampuan (*skill*), (3) Pemahaman (*understanding*), dan (5) Minat (*interest*).

D. Kinerja Pegawai

Kinerja bukanlah karakter pegawai seperti kelebihan maupun keterampilan, namun kinerja adalah pengimplementasian pengetahuan individu yang dilihat dari hasil kerjanya dalam mengemban tugas dalam organisasi atau instansi pemerintah (Priansa, D.J. 2020 : 269). Gabson, Ivancevich dan Donnelly (2010) dalam (Priansa, D. J., 2014 : 270) menyatakan, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu, (1) Faktor individu meliputi status sosial, pengalaman, umur, jenis kelamin dan sebagainya. (2) Faktor psikologis meliputi karakter pribadi, cara pandang dan motivasi. (3) Faktor organisasi meliputi lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan beban kerja.

Kalitra (2018 : 62), penilaian kinerja pegawai memiliki manfaat diantaranya (1) Meningkatkan prestasi kerja, (2) Memberikan kesempatan kerja yang adil, (3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, (4) Penyesuaian kompensasi. Terdapat 5 indikator yang dapat digunakan menurut Afandi, P., dalam (Akbar, O, 2022 : 23), yaitu (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Kemandirian.

E. Hipotesis

1. H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. H2 : Diduga kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. H3 : Diduga motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil pengujian instrumen penelitian

1. Uji validitas

Item pertanyaan atas jawaban responden dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel didapatkan berdasarkan jumlah responden sebesar 45 orang, dan *degrees of freedom* (df) atau

derajat bebas = $N-2$, dimana N adalah jumlah responden maka $45-2 = 43$ serta nilai alpha sebesar 5%. Sehingga berdasarkan hal tersebut nilai r tabel yang didapat sebesar 0,2940.

2. Uji realibilitas

Tabel 5. Hasil uji realibilitas

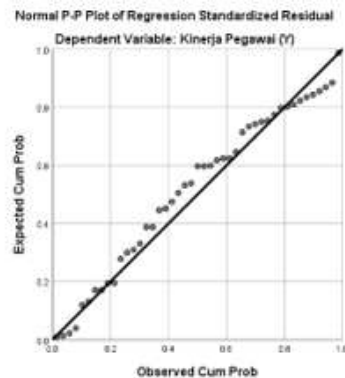
VARIABEL	Standar Koefisien Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Ket
Motivasi Kerja (X1)	0.60	0.780	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)		0.903	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		0.704	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 060, yang dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel beserta jawaban dari tiap pertanyaan responden dinyatakan reliabel.

B. Hasil pengujian asumsi klasik

1. Uji normalitas



Pada gambar diatas bahwa titik-titik berada disekitaran garis diagonal mengartikan data yang dipakai pada penulisan ini telah berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

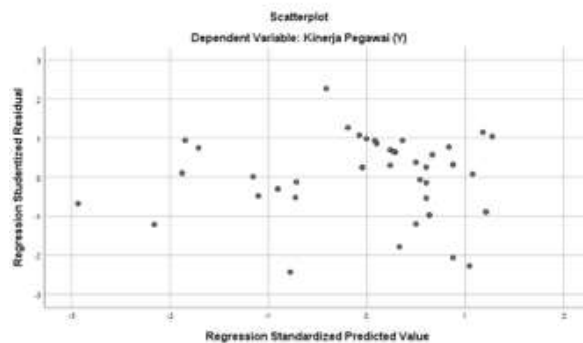
Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1						
(Constant)	20.817	4.623		4.500	.000	
Motivasi Kerja (X1)	.388	.117	.522	.328	.744	.625
Kompetensi Kerja (X2)	.417	.073	.730	5.708	.000	.625

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Nilai *Tolerance* untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) memiliki nilai $0.625 > 0.10$. Selanjutnya nilai *VIF* untuk kedua variabel Independent sebesar $1.600 < 10.00$. Maka berdasar dari standar pengambilan Keputusan yaitu nilai tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10.00 (Imam Ghozali, 2013) dalam Maharani, N. R (2021 : 56) dapat dinyatakan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi yang diajukan dalam penelitian ini.

3. Uji heteroskedastisitas



Gambar tersebut diartikan data pada penelitian tidak terjadi kendala heteroskedastisitas. Hal tersebut terbukti pada titik-titik menyebar dengan baik di atas serta di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Amin dkk, 2023).

C. Analisis regresi linear berganda

Tabel 7. Hasil analisis linear berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	20.017	4.623		4.330	.000
Motivasi Kerja (X1)	.096	.117	.102	.825	.414
Kompetensi Kerja (X2)	.417	.073	.706	5.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Konstanta yang bernilai positif mengindikasikan sebagai ketika tidak ada variable Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 20.017. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X1) adalah 0.096 menandakan ketika terjadi peningkatan 1% nilai Motivasi Kerja (X1), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan bertambah sebesar 0.096. Nilai koefisien menunjukkan nilai yang positif yang berarti bahwa hubungan antara variabel independent dan variabel dependen memiliki hubungan yang searah. Dan nilai koefisien sebesar 0.417 mengindikasikan bahwa ketika ada penambahan nilai 1% Kompetensi Kerja (X2) maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya juga akan bertambah sebesar 0.417. Sama seperti nilai Motivasi kerja(X1), nilai Kompetensi Kerja juga memiliki nilai positif yang berarti adanya hubungan yang searah antara variabel independent dengan variabel dependen.

D. Pengujian hipotesis

1. Uji t

Tabel 8. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	20.017	4.623		4.330	.000
Motivasi Kerja (X1)	.096	.117	.102	.825	.414
Kompetensi Kerja (X2)	.417	.073	.706	5.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

$$t_{\text{tabel}} = (0.05/2 ; N-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0.05/2 ; 45-2-1$$

$$t_{\text{tabel}} = 0.025 ; 42$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.018$$

Nilai 42 ini juga sudah sesuai dengan nilai residual pada output SPSS khususnya pada tabel Anova, seperti gambar dibawah ini:

Tabel 9. Nilai residual

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.094	2	206.547	31.188	.000 ^b
	Residual	278.150	42	6.623		
	Total	691.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebanyak 0.825, sedangkan t_{tabel} sebanyak 2.018 serta nilai signifikansi sebanyak $0.414 > 0.05$, hal ini mengartikan bahwa Motivasi Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Kompetensi Kerja (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebanyak 5.705, sedangkan t_{tabel} sebanyak 2.018 dan nilai signifikansi sebanyak $0.000 < 0.05$, mengartikan bahwa Kompetensi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji F

Tabel 10. Hasil uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.094	2	206.547	31.188	.000 ^b
	Residual	278.150	42	6.623		
	Total	691.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Maka bisa diinterpretasikan sebagai berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $31.188 >$ dari nilai F_{tabel} sebanyak 4.07. Sedangkan nilai signifikansi sebanyak $0.000 < 0.05$. Nilai yang didapat tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Koefisien korelasi (R)

Tabel 11. Hasil uji koefisien korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.578	2.573

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024.

Dari tabel tersebut bisa dibaca bahwa nilai R di dapat sebesar 0.773 yang hampir mendekati nilai 1, hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independent dan variabel dependendent.

4. Koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel yang ada pada uji koefisien korelasi (*Model Summary*) menunjukkan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) yang didapatkan sebanyak 0.578 yang berarti variable independent Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) mampu memberikan pengaruh sebesar 57.8% dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). sedangkan 42.2% lainnya ($100\% - 57.8\%$) adalah variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai variabel motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak adanya signifikansi terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja dan kompetensi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Akbar, Osama. 2022. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari (Procella)*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : Universitas Bosowa.
- Alda. 2022. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Camming)*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 1-17.
- Ananta, Dinda. 2022. *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesi (BSI) KC Bireuen Chik Johan*. Skripsi tidak diterbitkan. Banda Aceh : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis-Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta : Andi
- Cindrawasih, Yulika. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya*. Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya : Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Donni, J P. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Hutabarat, M.T. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ismi, Julaili. 2021. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau*. Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Kalistra. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang : Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Maharani, N. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Midi Utama Indonesia, Tbk)*. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Munawaroh, Afidatul. 2019. *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun Tahun 2019*. Skripsi tidak diterbitkan. Madiun : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Susanti, Nova. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor*. Skripsi tidak diterbitkan. Bogor. Universitas Pakuan.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana.