

Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Erick Ivan Gian¹, Hendy Satria², Florentina Blandina Parapaga³, Iuh Sri Kasih⁴, I Putu Ajie Windu Kertayoga⁵, Sugiyanto Ikhsan⁶

¹Universitas Pertamina, ²STIE Pembangunan Tanjungpinang, ³Universitas Musamus, ⁴STIE Satya Dharma, ⁵Politeknik Negeri Lampung, ⁶Universitas Ikopin

¹erickivangian@gmail.com, ²Hendysatria@stie-pembangunan.ac.id, ³flopaga@unmus.ac.id, ⁴srikasih71@gmail.com, ⁵Ajiewindu@polinela.ac.id, ⁶sugiyantoikhsan72@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) kompetensi terhadap motivasi, (2) kompetensi terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan pada Hotel New Garuda dan objek penelitian adalah [kompetensi, kinerja karyawan dan motivasi. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel New Garuda berjumlah sebanyak 28 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Produk; Produk; Kepuasan konsumen; Konsumen

Abstract

This study aims to test the influence of: (1) competence on motivation, (2) competency on employee performance, (3) motivation on employee performance. The research design used in this study is quantitative causal research. In this study, the subject of the study is the employees at the Hotel New Garuda, and the object of the research is competence, employee performance, and motivation. The population taken in this study is the entire staff of Hotel New Garuda, gathering as many as 28 people. Data is collected through interviews, document recordings, and questionnaire methods, as well as analyzed with double regression analysis. Research results show that: (1) competence has a significant effect on motivation, (2) competence has a significant effect on employee performance, (3) motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Product Quality; Product; Consumer Satisfaction; Consumer

Diterima;; Direvisi;; Disetujui:

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah ataupun swasta tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam keberlangsungan organisasi serta dalam mencapai tujuan organisasi (Larasati, 2018). Sumber daya manusia sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi yaitu individu yang menjalankan kegiatan operasional, menjadikan ketersediaan sumber daya manusia ini perlu adanya melalui keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi, dan juga peran karyawan sangat penting karena kualitas suatu organisasi selain dilihat dari segi pemimpinnnya dilihat juga melalui kualitas bentuk kinerja pegawainya yang juga patut

How to cite:	Gian, Erick Ivan et al. (2023). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. <i>Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi Kewirausahaan Vol 14(2)</i> :Halaman
E-ISSN:	
Published by:	

diperhitungkan. Mengingat hal tersebut, sumber daya manusia yakni karyawan atau karyawan sebagai investasi utama organisasi agar dalam pengelolaannya dibutuhkan perhatian khusus dari organisasi, (Sari & Candra, 2020).

Peningkatan kinerja karyawan terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam mengelola kualitas kerja yang optimal. Berkembangnya kemampuan pegawai akan mempengaruhi stabilitas untuk meningkatkan efektivitas, kapabilitas, dan kapasitas organisasi dalam bekerja serta dalam menyelesaikan pekerjaannya (Handayani & Suryani, 2019). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya karyawan Hotel New Garuda sebagai unsur penting di organisasi dipandang perlu menggali potensi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya serta mampu bekerja dengan kompeten sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerjanya, adanya kualitas karyawan saat bekerja perlu diperhatikan oleh pemimpin yang tak hanya dilihat melalui fisik semata akan tetapi faktor-faktor lain untuk mendukung tenaga kerja juga patut di perhatikan (Satriowati et al., 2016).

Menurut Sutrisno (2002:202) dalam (Ceswirdani et al., 2017) kompetensi atau *competence* artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Soetrisno & Gilang, 2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin dengan menunjukkan kinerja yang maksimal. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau dalam pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014) dalam (Ahmadi, 2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaa Menurut Sutrisno (2012:204) dalam (Ceswirdani et al., 2017) menyatakan adapun indikator-indikator kompetensi yaitu: Pengetahuan, Pemahaman, Nilai, Kemampuan, Sikap dan Minat.

Menurut Siagian (2014) dalam (Rahmawati et al., 2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya dorong yang memiliki unsur intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Adha et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan daya dorong yang diberikan kepada seseorang baik dalam unsur intrinsik maupun ekstrinsik yang akan mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2008) dalam (Adha et al., 2019) menyatakan adapun indikator-indikator motivasi yaitu: kebutuhan fisik (Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor), kebutuhan rasa aman (Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya rasa aman fisik, perlindungan dan kebebasan dari daya - daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya), kebutuhan sosial (Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, contohnya interaksi yang baik antar sesama), kebutuhan akan penghargaan (Kebutuhan akan penghargaan yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, perhatian, reputasi), kebutuhan dorongan (Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan).

Menurut Afandi (2018) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan

dengan cara yang hemat biaya. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Inisiatif Keahlian untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu lagi, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha agar untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal-hal walaupun keadaan terasa semakin sulit. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Terdapat dimana trend pencapaian setiap tahunnya terjadi penurunan yang diikuti pula oleh penurunan realisasinya disamping itu selama dua tahun terakhir juga menunjukkan capaian kinerja masih berada dibawah target yang ditentukan. Kinerja karyawan yang belum mencapainya target-target berimbang pada turunnya pendapatan yang ditetapkan setiap tahunnya. Turunnya anggaran ini justru diikuti juga dengan realisasi yang ikut menurun bahkan belum berhasil mencapai target yang diharapkan. Sedangkan pada tahun 2022 anggaran mengalami peningkatan akan tetapi masih belum mencapai target yang diharapkan, artinya walaupun dalam anggaran kegiatan mengalami peningkatan akan tetapi dalam merealisasikan anggaran masih belum maksimal terlihat pula pada capaian yang belum mencapai target yang diharapkan. Apabila hal ini terus berlanjut bisa dipastikan kurang optimalnya pencapaian suatu organisasi.

Kinerja karyawan rendah diduga, tingkat pendidikan karyawan Hotel New Garuda bermacam macam, mulai dari pendidikan terendah yaitu SD hingga pendidikan tertinggi yaitu S2. Data dengan jumlah pendidikan terendah terdapat pada tingkat pendidikan SD dan SMP masing-masing 9 orang. Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan dapat dikatakan cukup baik akan tetapi dalam melaksanakan pekerjaan terlihat bahwa target realisasi dikaitkan dengan tingkat pendidikan karyawan sebagai pertimbangan dalam bekerja mendapatkan hasil yang masih kurang baik, sehingga masih perlu adanya peningkatan terhadap kinerja melalui pemahaman dan keterampilan karyawan terhadap pekerjaan yang diperolehnya. Selanjutnya peneliti melakukan wawan cara terhadap beberapa karyawan pada Hotel New Garuda, yang dimana mereka kurang termotivasi dalam melakukan hal baru dalam melakukan pekerjaannya dan tidak termotivasinya karena kurangnya penghargaan oleh atasan terhadap bawahaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, didukung dengan teori yang ada dan penelitian terdahulu maka dipandang relevan untuk dilakukan kajian mengenai “Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi (Studi Kasus Hotel New Garuda).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dipenelitian ini merupakan desain penelitian kausal. meneliti pada sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal adalah penelitian yang mempunyai tujuan utama untuk hubungan antara variabel yang memengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2015). Tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari 1. merumuskan masalah 2. mengkaji teori 3. merumuskan hipotesis 4. mengumpulkan data 5. mengolah data dan 6. menarik kesimpulan dan saran.

Dalam penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yaitu kompetensi dan dua variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan motivasi. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan pada Hotel New Garuda dan objek penelitian adalah kompetensi, kinerja karyawan dan motivasi. Menurut Nazir (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasinya dapat diketahui atau dapat ditentukan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 28 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, pencatatan dokumen dan metode kuesioner, serta dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden adalah gambaran umum tentang keadaan responden pada saat penelitian dalam hal ini adalah pejabat/karyawan pada Hotel New Garuda. Sebelum pembahasan lebih lanjut tentang Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi. Maka akan dimulai dengan pembahasan karakteristik responden.

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	17	58.70%
2	Perempuan	11	41.30%
	Jumlah	28	100%

Sumber : Hasil olahan kuesioner, 2023

Jika dilihat dari tabel 1 maka kita dapat mengetahui bahwa jumlah responden adalah sebanyak 28 orang dan dapat diketahui juga bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang atau sebesar 58,7% yang merupakan responden paling banyak dalam penelitian ini sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang atau sebesar 41,3%.

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan normal atau mendekati normal. Uji normalitas tersebut dapat dilakukan melalui dua analisis dengan 3 cara uji, antara lain: menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas data dilakukan pada *unstandardized residual*. (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas data disajikan pada tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Predicted Value
N		28
Normal Parameters ^a	Mean	
	Std. Deviation	2.00191993
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.095
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.799
Asymp. Sig. (2-tailed)		.546

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi $0,799 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

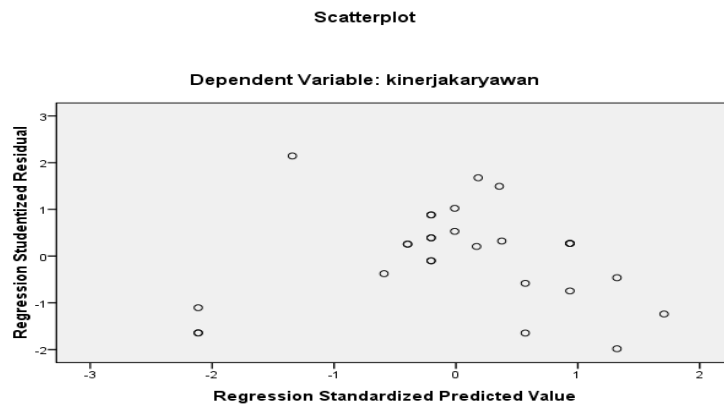
Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas menurut Gujarati dalam Ghozali (2019). Pedoman suatu model regresi yang bebas. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas, menurut Joseph dalam Ghozali (2019) adalah mempunyai $VIF \leq 10$, dan mempunyai angka *tolerance* $\geq 0,10$. Hasil uji multikolinieritas data disajikan pada tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas Data

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	.854	1.171	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	.854	1.171	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Nilai korelasi di antara variabel independen dapat dikatakan mempunyai korelasi yang lemah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan nilai rezidualnya SRESID. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan grafik *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas data disajikan dalam grafik *scatterplot* pada Gambar 1.



Pada Gambar 1 hasil pengujian menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini.

Regresi linear berganda digunakan untuk memproyeksikan dan mencari pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y. Perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23.0 for windows*.

Kompetensi terhadap Motivasi pada Hotel New Garuda

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah peran fasilitas kerja terhadap upaya meningkatkan produktifitas Hotel New Garuda maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{X_1X_2}=0$; kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

$H_1: \rho_{X_1X_2}\neq 0$; kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

Tabel 4 Hasil Pengujian Kompetensi terhadap Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.807	1.324		2.875	.008
kompetensi	.334	.158	.382	2.110	.035

a. Dependent Variable: motivasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 2.110 untuk variabel kompetensi dengan nilai *p-value* sebesar 0,035 <alpha = 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak H_0 yang artinya bahwa ada pengaruh dari peran kompetensi (X_1) terhadap motivasi (Z).

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel New Garuda

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel New Garuda maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.

$H_0: \rho_{X_1X_2}=0$; Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1: \rho_{X_1X_2}\neq 0$; Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 5 Hasil Pengujian Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.299	2.378		2.649	.014
kompetensi	1.197	.284	.637	4.215	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 4.215 untuk variabel kompetensi dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 < alpha = 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak Ho yang artinya bahwa ada pengaruh dari kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel New Garuda

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah peran motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel New Garuda maka dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis berikut.
 $H_0: \rho_{X_1 X_2} = 0$; Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 $H_1: \rho_{X_1 X_2} \neq 0$; Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Pengujian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.667	1.691		2.759	.010
motivasi	1.738	.249	.807	6.970	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dilihat nilai t sebesar 6.970 untuk variabel motivasi dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 < alpha = 0,05. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis menolak Ho yang artinya bahwa ada pengaruh dari motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa terhadap data dan hasil pengolahan data yang dilakukan, dihasilkan beberapa kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian diantaranya : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan tetapi signifikan. Maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel New Garuda. Kompetensi diharapkan mampu ditingkatkan dengan lebih baik agar tepat digunakan untuk melakukan tugasnya; Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Kompetensi Berpengaruh Terhadap Motivasi pada Hotel New Garuda. Kompetensi karyawan melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditunjukkan dengan baik dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja yang akan mampu meningkatkan motivasi dirinya; Kompetensi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi memiliki nilai *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai *direct effect* atau pengaruh langsung. Maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Kompetensi

Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi pada Hotel New Garuda. Kompetensi yang telah dimiliki karyawan diikuti pula dengan motivasi yang dimiliki mampu memberikan peningkatan yang sangat baik untuk kinerja karyawan dan bisa memenuhi target.

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari hasil penelitian yang didapatkan dapat diketahui bahwa hubungan Kompetensi terhadap kinerja karyawan memilikipengaruh positif, yang artinya keterlibatan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan signifikan, diikuti dengan pemahaman tugas dan tanggung jawab yang kurang, serta minat yang rendah terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga diharapkan karyawan Hotel New Garuda. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan memperhatikan fenomena yang ada di lapangan sehingga penelitian dapat berguna dan optimal sebagai referensi kedepannya

BIBLIOGRAFI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Afandi, R. R. V. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Ahmadi, F. (2018). *Kompetensi Nazhir Dalam Pengelolaan Aset Wakaf Menurut Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Amal Usaha Pendidikan Persyarikatan Muhammadiyah Kota Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kurANJI. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 23–37.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Handayani, L., & Suryani, N. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 743–757.
- Larasati, D. (2018). *Pengaruh Kualitas Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Strategi Organisasi Dan Motivasi Karyawan*. Universitas Islam Indonesia.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian (Edisi 7)*. Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, R., Mitariyani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.

- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada laundry elephant king. *Journal Of Management*, 2(2).
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61–76.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
