

**Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan Bank BPR Jawa Timur (Cabang Pasuruan)**

**Putri Amadah Ayu Werda<sup>1</sup>, Budi Prabowo<sup>2</sup>**

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,  
Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Jawa Timur  
putriamadah4@gmail.com<sup>1</sup>, bprabowo621@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to investigate the effect of work competence, work discipline, and work motivation on employee performance at the Pasuruan branch of the East Java BPR Bank. Globalization has driven a high level of competition in the world of work, and effective human resource management is becoming increasingly important for organizational success. The performance of individuals in the organization also affects the overall performance of the organization. This study uses a causal research method with a quantitative approach. Data were collected from all employees of the Pasuruan branch of the East Java BPR Bank using a questionnaire with a five-point Likert scale. The results of data analysis show that work competence, work discipline, and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. These results are supported by significant statistical values, with a significance level of less than 0.05. The results of the t statistical test show that the three independent variables have a significant positive effect on employee performance. The F test results also show that the regression model as a whole is significant in explaining the variability of employee performance. Thus, it is concluded that work competence, work discipline, and work motivation play an important role in improving employee performance at Bank BPR East Java Pasuruan branch. These results can serve as a foundation for organizational management to develop strategies and policies that support competency development, improved work discipline, and employee motivation. For future research, other factors that have the potential to influence employee performance can be explored.*

**Keywords:** Human resource management; Employee performance; Work competency; Work discipline; Work motivation

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan. Globalisasi telah mendorong persaingan tingkat tinggi di dunia kerja, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi semakin penting bagi kesuksesan organisasi. Kinerja individu dalam organisasi juga memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dari seluruh karyawan Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh nilai-nilai statistik yang signifikan, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji statistik t

menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan. Hasil ini dapat menjadi landasan bagi manajemen organisasi untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi, peningkatan disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dieksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Manajemen sumber daya manusia; Kinerja karyawan; Kompetensi kerja; Disiplin kerja; Motivasi kerja

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan di dunia kerja telah mencapai tingkat yang sangat tinggi. Tantangan utama bagi individu dan organisasi bukan lagi hanya bersaing di tingkat nasional, melainkan juga di tingkat internasional. Di dalam konteks organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling vital, sejajar dengan faktor-faktor lain seperti modal. Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien telah diakui secara luas (Busro, 2018). Rivai & Sagala, (2015) juga menekankan bahwa manusia merupakan unsur kunci dalam suatu organisasi, dan tanpanya, organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi manajer organisasi untuk memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia.

Banyak praktisi dan ahli manajemen telah menggarisbawahi peran penting manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Githinji & Gachunga, (2017) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah pendorong utama dalam berbagai aktivitas organisasi. Hasibuan, (2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah kegiatan yang mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi. Salah satu fungsi HRM yang penting adalah manajemen karyawan, yang mencakup perencanaan, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sutrisno, 2017).

Kinerja individu dalam organisasi juga memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian Putra, (2016) mengindikasikan bahwa kinerja individu memiliki korelasi positif dengan kinerja organisasi. Simamora, (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil nyata dari pekerjaan individu, manajemen proses, atau organisasi secara keseluruhan, yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Kompetensi merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan yang diperlukan oleh organisasi. Kompetensi juga

merupakan bagian dari kepribadian individu yang dapat memengaruhi efektivitas dan kinerja mereka (Martini et al., 2018). Kurniawan et al. (2018) menekankan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan mereka.

Manfaat dari pengelolaan kompetensi yang baik di dalam organisasi mencakup pengurangan biaya pelatihan, pengurangan pergantian karyawan, dan peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, kompetensi tidak hanya berhubungan dengan efisiensi individu, tetapi juga dengan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Kurniawan et al., 2018).

Disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik dan memenuhi tugas-tugas mereka sesuai dengan target yang ditetapkan (Suyitno, 2017). Tingkat disiplin yang tinggi juga dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Edy, 2016).

Motivasi kerja juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih baik untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Rivai & Sagala, 2015). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (Tone, 2018).

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan. Bank ini memiliki peran penting dalam melayani masyarakat, dan kinerja karyawannya memiliki dampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di bank ini.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Variabel utama yang diamati meliputi kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Seluruh karyawan Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan (50 orang) menjadi populasi dan sampel penelitian. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta penggunaan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian hipotesis akan mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bank BPR Jawa Timur awalnya berdiri sebagai respons terhadap kebijakan pemerintah Jawa Timur dalam mendukung usaha kecil melalui program Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK). Program ini pertama kali diterapkan di wilayah Madura pada 1984/1985, kemudian diperluas ke seluruh Jawa Timur pada tahun 1984. Dengan Perda Provinsi Jatim No. 5 tahun 1987, statusnya diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Pada tahun 1988/1989, LKURK berkonsolidasi menjadi 222 unit di 37 kabupaten/kota di Jawa Timur. Setelah Undang-undang No. 7 tahun 1992 berlaku, LKURK diberikan status sebagai Bank Perkreditan Rakyat sesuai Pasal 58, dan Bank Indonesia mengukuhkan 66 unit PD. BPR KURK JATIM melalui Perda No. 16 tahun 1994. Kemudian, melalui Surat Keputusan Bank Indonesia No. 32/52/Kep/Dir tanggal 14 Mei 1999, 66 unit PD. BPR KURK JATIM dikonsolidasikan menjadi Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur atau yang lebih dikenal sebagai Bank BPR Jatim. Tujuannya adalah untuk memperkuat citra bank di mata masyarakat dan memberikan pelayanan yang lebih profesional.

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	56.0 %
Perempuan	22	44.0 %
Total		100
Usia		
< 18 - 25 Tahun	9	18.0%
26 - 30 Tahun	3	6.0%
31 - 35 Tahun	21	42.0%
36 - 40 Tahun	9	18.0%
> 40 Tahun	8	16.0%
Total		100

Mayoritas responden adalah laki-laki, dengan 28 dari total 50 responden (56%). Sementara itu, responden perempuan berjumlah 22 orang (44%). Dalam hal kelompok usia, mayoritas responden berusia antara 31 hingga 40 tahun, yaitu sebanyak 9 orang (18%). Kelompok usia 18 hingga 30 tahun terdiri dari 12 responden (24%), dan kelompok usia di atas 40 tahun terdiri dari 8 responden (16%).

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.252	1.988		-.127	.900
Kompetensi	.418	.137	.409	3.045	.004
Disiplin Kerja	.416	.136	.435	3.060	.004
Motivasi Kerja	.168	.080	.150	2.094	.042

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,252 + 0,418X_1 + 0,416X_2 + 0,168X_3 + e.$$

Penjelasan dari persamaan ini adalah sebagai berikut: Pertama, konstanta (-0,252) menggambarkan tingkat kinerja karyawan ketika semua variabel bebas (kompetensi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja) memiliki nilai 0. Selanjutnya, koefisien regresi untuk kompetensi kerja (X1) sebesar 0,418 menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kompetensi kerja, semakin baik kinerjanya. Selain itu, koefisien regresi untuk disiplin kerja (X2) sebesar 0,416 juga menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, menandakan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terakhir, koefisien regresi untuk motivasi kerja (X3) sebesar 0,168 mengindikasikan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Statistik**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65778017
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.062
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

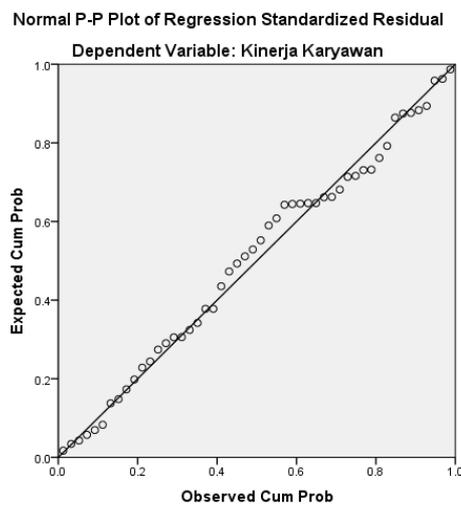
Nilai dari Kolmogorov Smirnov bernilai 0.087 dengan nilai Asymp sig 0,200 yang berarti bahwa variabel penelitian lebih besar dari 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)**

VARIABEL	Tolerance	VIF	Simpulan
Kompetensi	0,168	6,109	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,146	6,835	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,576	1,737	Bebas Multikolinieritas

Nilai *tolerance* > 0.10 atau VIF < 10.0, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terdiri dari kompetensi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas, sehingga variabel bebas dapat digunakan dalam penelitian.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Grafik *Scatterplot* di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.556	3	284.852	97.303	.000 <sup>b</sup>
	Residual	134.664	46	2.927		
	Total	989.220	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan  
 b. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 97,303 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (*level of significance*) yaitu 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Statistik t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-.252	1.988		-.127	.900
Kompetensi	0.418	0.137	0.409	3.045	0.004
Disiplin Kerja	0.416	0.136	0.435	3.060	0.004
Motivasi Kerja	0.168	0.080	0.150	2.094	0.042

Hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Kompetensi Kerja (X1):** Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y).

**Disiplin Kerja (X2):** Disiplin kerja juga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil analisis yang menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Motivasi Kerja (X3):** Motivasi kerja juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Data analisis mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel ini, yaitu kompetensi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.929 <sup>a</sup>	.864	.855	1.711	.864

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dalam menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, ditunjukkan melalui besarnya nilai adjusted R square (adjusted  $R^2$ ) yaitu 0.855. Hal ini menunjukkan bahwa 85.5% variabel kinerja karyawan ditentukan oleh perubahan seluruh variabel bebas yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja. Dengan demikian sisanya yaitu sebesar 21.5% kinerja karyawan masih ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kompetensi Kerja (X1): Variabel kompetensi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan. Nilai signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari 0,05) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian didukung kajian empiris yang dilakukan Mangkunegara & Waris, (2015), Syahrums et.al., (2016), Murgianto, (2016), dan Martini et al., (2018) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kompetensi akan berdampak pada hasil kinerja yang semakin baik.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2): Variabel disiplin kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di cabang yang sama. Nilai signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari 0,05) menegaskan bahwa disiplin kerja berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian didukung kajian empiris yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Qatmeemalmarhoon et al., (2017) dan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X3): Motivasi kerja (X3) juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan. Meskipun dengan tingkat signifikansi sedikit lebih tinggi yaitu 0,042 (juga kurang dari 0,05), hasil ini masih menegaskan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Tone, (2018), mengemukakan peran motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Faktor ini penting diperhatikan oleh perusahaan maupun organisasi, karena motivasi setiap karyawan sangat penting untuk kinerja dalam perusahaan. Razak et al., (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting terhadap performansi kerja karyawan di perusahaan minuman yang menjadi objek penelitian ini.

Berdasarkan hasil temuan ini mengindikasikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan. Demikian maka, karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan yang termotivasi pada akhirnya tidak hanya memiliki kesempatan lebih besar untuk dapat mencapai tujuan pribadi, namun juga memiliki dampak yang lebih luas terkait keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara umum. Oleh karena itulah tidak heran karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa ketiga variabel yang diuji, yaitu kompetensi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan. Hasil uji t variabel kompetensi kerja menunjukkan tingkat

signifikansi sebesar 0,004, disiplin kerja sebesar 0,004, dan motivasi kerja sebesar 0,042, yang semuanya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, Bank BPR Jawa Timur cabang Pasuruan disarankan untuk lebih mendukung pengembangan kompetensi, meningkatkan kondisi kerja, serta memotivasi karyawan agar lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan aspek-aspek lain yang berbeda dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andi Syahrums et.al. (2016). Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. 5(4).
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Githinji, N. W., & Gachunga, H. (2017). Influence Of Organizational Climate On Employee Performance In State Corporations In Influence Of Organizational Climate On Employee Performance In State Corporations In. The Strategic Journal of Business & Change Management, 4(2), 376–395.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara.
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity. International Journal of Research Science & Management, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). Procedia - Social and Behavioral Sciences, 211, 1240–1251.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 20(2), 29–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2002082937>
- Murgianto, S. S. S. (2016). The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. International Journal of Advanced Research, 3(1), 378–396.

- Putra, F. T. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt. Cipta Krida Bahari Jakarta Dan Sumatera Area. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(3).  
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v4i3.64>
- Qatmeemalmarhoon, Ahmed, B, A, S, Mohdnoor, K. B., Marai, A. D., Abdalla, & Musbah, A, R. (2017). Effect Of Motivation On Employees' Performance And Employees' Commitment. *International Journal of Management and Applied Science*, 3(9), 2394–7926.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Suyitno, S. (2017). Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science*, 13(5), 144.  
<https://doi.org/10.5539/ass.v13n5p144>
- Tone, K. (2018). Examining the Moderating Effect of Work Motivation on the Lecturer Performance: A Contribution to Organizational Commitment and Competence. *Research in Business and Management*, 5(2), 1.  
<https://doi.org/10.5296/rbm.v5i2.12773>