

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI
DAN UKM KABUPATEN SAMPANG DENGAN KEMAMPUAN MANAJERIAL
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Zubaidi

Zubaidi84@gmail.com

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang

Chamariyah

chamariyahs@yahoo.co.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation on the performance of employees of the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises (UKM) in Sampang Regency with managerial ability as a mediating variable. The type of research is explanatory research using a quantitative approach, the research sample is 35 respondents (the sampling technique uses the saturated sample method), the data analysis uses GeSCA (Generalized Structured Component Analysis) analysis. The results showed motivation had a significant negative effect on managerial ability in the Department of Cooperatives and SMEs in Sampang Regency with a CR value of -0.38. Managerial ability has a significant effect on employee performance at the Cooperatives and SMEs Office of Sampang Regency with a CR value of 2.33. Motivation has a significant effect on employee performance at the Cooperatives and SMEs Service Office of Sampang Regency with a CR value of 4.87. Motivation has a significant effect on employee performance which is mediated by managerial ability with a CR value of 11.40.

Keywords: *motivation, managerial ability, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sampang (UKM) dengan kemampuan manajerial sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 35 responden (teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh), analisis data menggunakan analisis GeSCA (*Generalized Structured Component Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kemampuan manajerial pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang dengan nilai CR sebesar -0,38. Kemampuan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang dengan nilai CR sebesar 2,33. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang dengan nilai CR sebesar 4,87. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kemampuan manajerial dengan nilai CR sebesar 11,40.

Kata kunci: motivasi, kemampuan manajerial, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Simamora (2016), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Dewasa ini berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan sangat pesat. Perkembangan dan perubahan tersebut harus benar-benar diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional agar mampu mengikuti dan mengiringi perkembangannya. Demikian juga dengan pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Sebagai seorang pegawai yang bertugas melayani masyarakat luas, dibutuhkan pengetahuan dan ketrampilan yang mampu mengikuti keinginan masyarakat sebagai mitra Dinas Koperasi dan UKM. Oleh karena itu seorang pegawai dituntut untuk mempunyai kinerja yang handal dan mampu melayani dengan profesional.

TINJAUAN TEORETIS

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan dibutuhkan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling

tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong perusahaan khususnya melalui manager untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prawirosentono, (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Preffer, (2013:12), kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang perlukan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora (2016:50), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora (2016:51), menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja. Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki karyawan adalah mempunyai kompetensimumpuni, motivasi kerja, semangat untuk berkembang, dan kemampuan manajerial.

Salah satu faktor strategis keberhasilan pegawai dalam menjalankan profesinya selalu diawali dengan motivasi kerja. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2015). Motivasi juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya motivasi maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2013:110). Melalui motivasi pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social dalam bekerja. Namun tetap

pengawasan terhadap pelaksanaan motivasi tersebut perlu dilakukan.

Kinerja seorang pegawai akan semakin baik jika diimbangi dengan adanya motivasi yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi emosional yang ada pada diri manusia yang mengarah pada usaha pencapaian hasil yang sesuai dengan kebutuhannya. Faktor-faktor motivasi kerja yang perlu diperhatikan adalah: (a) Gaji yang diterima. (b) Superfisi yang efektif. (c) Kebijakan dan administrasi. (d) Adanya hubungan kerja yang terjalin baik; (e) Kondisi kerja, (f) Pekerjaan itu sendiri, (g) Peluang untuk maju, dan (h) Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi, dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah ini menjadi sulit pada saat menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Secara objektif kebutuhan manusia semakin meningkat, walau bagaimana pun dibalik itu semua tersimpan suatu motivasi yang kuat bagi kehidupan, yaitu dorongan untuk maju. Motivasi yang timbul akan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik.

Salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai diantaranya dipengaruhi oleh faktor kemampuan manajerial. Kemampuan manajerial berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya. Kemampuan manajerial merupakan sifat yang dibawa sejak lahir yang terdiri dari kemampuan mental (Intelektual) serta kemampuan fisik yang dapat digali dan dibina melalui latihan-latihan tertentu.

Timpe, (2015), mengemukakan kemampuan manajerial adalah kapasitas

seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang terdiri atas pengetahuan (*knowledge*) berupa : pendidikan, pengalaman, pelatihan dan keterampilan (*skill*) berupa kecakapan dan kepribadian. Begitu pentingnya peran kemampuan manajerial dalam mengembangkan organisasi serta sebagai alat dalam pencapaian tujuan yang dirumuskan perusahaan sehingga manajemen senantiasa berupaya melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan manajerial sumber daya manusia yang dimiliki.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan awal peneliti di Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sampang terdapat fenomena-fenomena di antaranya : Hal yang pertama, yaitu kemampuan pegawai yang belum maksimal. Beberapa pegawai merupakan hasil rekrutmen terbaru yang masih dalam proses adaptasi dengan pekerjaan, lingkungan, dan berbagai persoalan nasabah. Hal yang kedua, yaitu masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan manajerial di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Kedua untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan manajerial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Ketiga, untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Dan keempat, untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh kemampuan manajerial.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data yang pokok, untuk memperoleh informasi dan fakta secara faktual atau eksplanasi fenomena, (Creswell, 2017), berpendapat bahwa pada umumnya penelitian ini unit analisisnya dikontrol dengan ketat melalui rancangan atau analisis statistik, jikan ukuran atau observasi untuk menguji suatu teori.

Berdasarkan pendekatannya penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *cross-sectional*, karena pada rentang waktu tertentu/bersamaan peneliti melakukan pengamatan, pencatatan atas tanggapan yang diberikan oleh responden yaitu pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang dalam merespon tentang pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam instrumen kuesioner berkaitan dengan faktor-faktor yang diteliti yaitu meliputi: kompetensi, motivasi, kemampuan manajerial dan kinerja pegawai

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain menggunakan pendekatan utama kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (*qualitative*). Dimaksudkan penggunaan kedua metode

ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuesioner, (Sugiyono, 2016). Teknik analisis data menggunakan *Generalized Srtuctured Component Analysis (GeSCA)*.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Arikunto, (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang yang berjumlah 35 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pupulasi yaitu pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang yang berjumlah 35 orang. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto, (2013:112), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel yang diteliti karena junmlahnya kurang dari 100. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Pengujian Measure of fit Structural Model

Model Fit	
FIT	0.585
AFIT	0.556

Hasil pengujian *Measure of FIT Structural Model* berdasarkan Tabel 1 tersebut, memperlihatkan bahwa proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 58,5% atau

kompetensi, motivasi, kemampuan menejerial, dan kinerja pegawai dijelaskan oleh model adalah sebesar 58,5%. Sedangkan 41,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	CR	Keterangan
Motivasi → Kemampuan Manajerial	-0.183	-0.38*	Negatif Signifikan
Kemampuan Manajerial → Kinerja Pegawai	0.998	2.33*	Signifikan
Motivasi → Kinerja Pegawai	0.657	4.87*	Signifikan

Berdasarkan Tabel 2 tentang hasil pengujian hipotesis, dapat dijelaskan nilai pengaruh langsung dari kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur tertinggi sebesar 0.998 dibandingkan nilai koefisien jalur pengaruh langsung variabel lainnya; nilai pengaruh langsung tertinggi berikutnya yakni dari motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,657; sedangkan nilai pengaruh yang terakhir dengan nilai terendah diduduki oleh pengaruh langsung berikutnya yakni motivasi terhadap kemampuan manajerial dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,183;

Dibandingkan nilai koefisien jalur pengaruh langsung variabel lainnya. Perhitungan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) diperoleh dari hasil perkalian 2 (dua) nilai koefisien pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan jika sudah dilakukan uji sobel yaitu z_value dihitung dengan pembagian koefisien pengaruh langsung dengan standart errornya. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang dimaksudkan dalam penelitian ini disajikan secara terinci pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Hubungan Antar Variabel Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien Jalur	CR	Keterangan
Motivasi → Kemampuan Manajerial → Kinerja Pegawai	0.657	11.40*	Mediasi Penuh

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung model struktural sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung berikutnya yaitu pengaruh dari motivasi terhadap kemampuan manajerial dan kinerja pegawai, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.657, dengan nilai Critikal Ratio sebesar 11.40*. Karena $p\text{-value} (0,000) < \alpha (0,05)$, dapat disimpulkan terdapat

pengaruh yang berarti dari motivasi terhadap kemampuan manajerial dan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik motivasi yang diterapkan dalam Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang maka meningkatkan kemampuan manajerial pegawai secara berarti serta dapat meningkatkan kinerja pegawai semakin tinggi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kemampuan Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan manajerial. Artinya bahwa kompetensi negatif signifikan membuat perubahan terhadap kinerja yang semakin optimal/meningkat. Motivasi berdampak negatif terhadap pemahaman pegawai terhadap kemampuan manajerial yang telah ditetapkan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu dalam meningkatkan kemampuan manajerial khususnya pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Dikarenakan motivasi terhadap kemampuan manajerial mendapatkan respon yang kurang baik dari pegawai.

Berdasarkan Hasil analisis GeSCA, dijelaskan bahwa nilai *Estimate of path coefficients* dari motivasi dan kemampuan manajerial negatif signifikan dengan nilai estimate Sebesar -0.183. Adanya pengaruh yang negatif signifikan dari motivasi terhadap kemampuan manajerial dikarenakan motivasi ini kurang sesuai untuk meningkatkan kemampuan manajerial, maka dari itu motivasi terhadap kemampuan manajerial ini kurang di minati oleh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang, sehingga memberikan pengaruh negatif terhadap kemampuan manajerial. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dengan indikator gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, dan pengakuan/penghargaan negatif signifikan terhadap kemampuan manajerial.

Pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kemampuan manajerial mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang

semakin optimal/ meningkat. Kemampuan manajerial berdampak positif terhadap kuatnya pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja yang telah ditetapkan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan manajerial mampu menciptakan kinerja pegawai semakin meningkat khususnya Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Septiani Agustina S, Dkk, 2017, dimana kemampuan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. yang menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat teori Timpe, (2015), kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Kemampuan individu yang meningkat akan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan Hasil analisis GeSCA, dijelaskan bahwa nilai loading faktor ketiga indikator dari kemampuan manajerial menunjukkan bahwa semuanya kuat mencerminkan kemampuan manajerial. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang sangat mendukung kemampuan manajerial dengan indikator yang meliputi : Keahlian Teknis, Keahlian Manusi, dan Keahlian Koseptual.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal/meningkat. Motivasi berdampak positif terhadap kuatnya pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja yang telah ditetapkan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu menciptakan kinerja pegawai semakin meningkat khususnya Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang Sishi Dyah Nariswari, (2013), dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. yang menjelaskan adanya pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat teori Siagian, (2015), mengemukakan definisi motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil analisis GeSCA, nilai loading faktor delapan indikator dari motivasi menunjukkan bahwa semuanya kuat mencerminkan motivasi terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang sangat mendukung motivasi dengan indikator yang meliputi : gaji, supervise, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, dan pengakuan/penghargaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kemampuan Manajerial

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang dilakukan, dapat

dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kemampuan manajerial; artinya Variabel kemampuan manajerial mampu memediasi secara penuh motivasi terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa kemampuan manajerial memberikan arti penting dalam memediasi motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan mampu mendorong peningkatan kinerja lebih optimal.

Konsep kompetensi di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang mengacu pada peningkatan yang berfokus pada kinerja pegawai. Strategi penerapan motivasi dan kemampuan manajerial diimplementasikan oleh Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang dengan baik dan secara umum berdampak pada peningkatan kinerja pegawai semakin tinggi.

SIMPULAN

Motivasi berpengaruh negatif signifikan dan meningkatkan kemampuan manajerial di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Kemampuan manajerial berpengaruh signifikan dan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang.

Motivasi berpengaruh signifikan dan membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sampang. Variabel kemampuan manajerial mampu memediasi secara penuh motivasi terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa kemampuan manajerial memberikan arti penting dalam memediasi motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan mampu mendorong kinerja pegawai lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Donatus, et al. 2018. The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. BINASINAR AMITY.

- International Journal of Science & Management*. 2018.
- Arikunto, S. 2013. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fikri dan Kamase, 2019. The Effect Competence and Motivation to Satisfaction and Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research* Vol.8 Issue 03.
- Mangkunegara, Prabu. 2015. *Evaluasi kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Preffer, Jeffrey. 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Amara Books. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Manajemen Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. 2015. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cet. Ke 13. Alfabeta. Bandung.
- Timpe, A. Dale. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.