



Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompetensi Pada Hotel XYZ

Tuti Iriani¹, R. Soni Somali¹, Indah Sugiarti¹, M. Abdul Aziz Danu Brata¹, Mila Karmila^{*2}

Akademi Pariwisata Siliwangi¹

Universitas Perjuangan Tasikmalaya²

*Correspondence: E-mail: milaakparsil@gmail.com

ABSTRACT

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang dilakukan terhadap kemampuan, keahlian, motivasi individu dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Fenomena yang diperoleh pada penelitian ini yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Objek yang diteliti adalah Karyawan Hotel XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat dihasilkan kesimpulan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja pada Karyawan Hotel XYZ termasuk dalam klasifikasi cukup baik, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada Karyawan Hotel XYZ.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 07 Nov 2022

First Revised 11 Dec 2022

Accepted 10 Feb 2023

First Available online 12 Feb 2023

Publication Date 01 May 2023

Keyword:

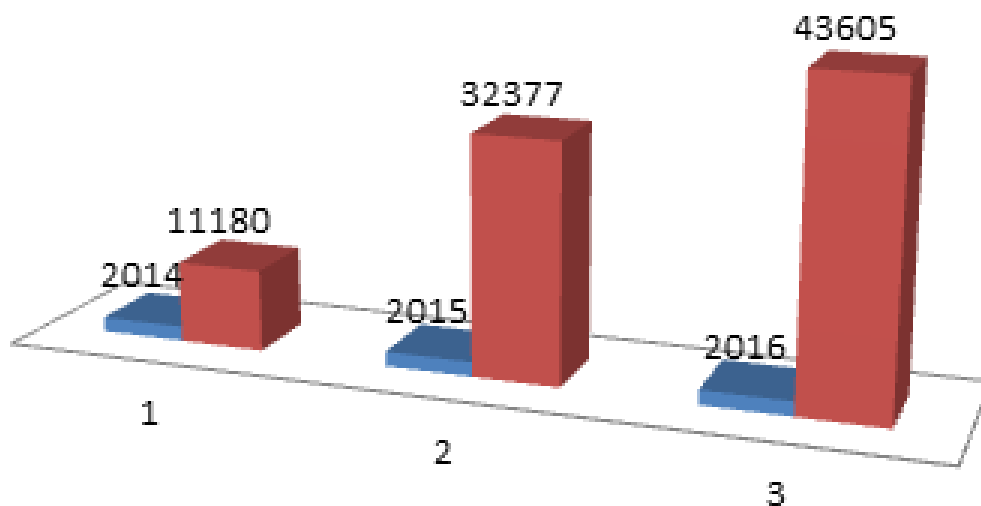
Kompetensi,
Kompensasi kinerja,
Lingkungan kerja,
Motivasi,

1. INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dari manajemen pengorganisasian sumber daya. Pengembangan atau pengelolaan dengan baik menciptakan SDM yang produktif dan dapat menyelesaikan tuntutan tugas perusahaan dengan baik (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk budaya perusahaan yang baik dan layak, dan memasukkan program-program yang mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Penulis melakukan survey pendahuluan di Hotel XYZ, dan memperoleh data perusahaan kepada divisi sumber daya manusia Hotel XYZ, dimana dari hasil observasi tersebut diperoleh penjelasan bahwa hasil kerja para karyawan pada baik. Berdasarkan dari hasil wawancara, beberapa faktor penting dalam kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan.

Dari hasil observasi diperoleh data bahwa kinerja karyawan sudah menunjukkan kinerja yang optimal namun Hotel XYZ tetap harus mampu mempertahankan kinerja hotel yang sudah prima tetap optimal. Daftar kunjungan tamu di Hotel XYZ dapat dilihat dalam gambar 1.1.



Gambar 1.1 Daftar Kunjungan Tamu di Hotel XYZ

Sumber : Hotel XYZ, 2022

Dari grafik di atas terlihat angka kunjungan tamu pada tahun 2019 sebanyak 11,180 orang, tahun 2020 sebanyak 32,377 orang sedangkan pada tahun 2021 meningkat menjadi 43,605 orang. Jumlah ini menempatkan Hotel XYZ sebagai hotel dengan jumlah kunjungan banyak di Tasikmalaya. Sedangkan jumlah karyawan baik yang lulusan akademi pariwisata untuk Hotel XYZ pada tahun 2016 tercatat terdapat 52 orang (Data Primer Hotel XYZ tahun 2022).

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan tidak selalu dalam tingkatan yang tinggi namun sesuai dengan hasil pengamatan bahwa motivasi kerja karyawan Hotel XYZ sudah cukup tinggi, oleh sebab itu pihak hotel selayaknya mempertahankan program penting yang berguna untuk mempertahankan motivasi kerja karyawan agar tidak menurun.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan fasilitas yang diperoleh dan dihadapi oleh karyawan, lingkungan di mana peegawai melakukan pekerjaan sebagai individu tau kelompok. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [Suhardi \(2019\)](#) pada PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam bahwa variable motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi karyawan. Fenomena yang terjadi di hotel bahwa sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya program yang baik dari hotel sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawannya selalu berkembang secara dinamis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja pada Karyawan Di Hotel XYZ.
2. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja secara parsial dan simultan Pada Karyawan Di Hotel XYZ.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan menurut Hasibuan (2016) dalam [\(Harahap & Khair, 2019\)](#). Motivasi merupakan kegiatan melaksanakan upaya substansial untuk menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. [\(Saleh & Utomo, 2018\)](#)

Lingkungan Kerja

Merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. [\(Astuti dan Iverizkinawati, 2018\)](#). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. [\(Nabawi, 2019\)](#)

Kompetensi

Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar inndividu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Moeheriono, 2014 dalam Hartati, dkk, 2020). Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Kompensasi

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Jufrizen, 2018). Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain Hariandja (2007)dalam (Suwati, 2013). Disebutkan dalam (Akmal & Tamini, 2015) menurut Sutrisno (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu produktivitas, kemampuan untuk membayar secara logism kesediaan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. (Soetrisno & Gilang, 2018). Menurut (Rani dkk, 2015), informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakh proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika menurut Prawirosentono dalam (Ferawati, 2017).

2. METHODS

Penulis menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Berikut paparan dari operasional variabel pada penelitian ini :

Variabel (1)	Konsep (2)	Dimensi Variabel (3)	Skala (5)
Motivasi (X1)	Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan- tujuan kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan 3. Keamanan	Ordinal

Variabel (1)	Konsep (2)	Dimensi Variabel (3)	Skala (5)
	Arif Yusuf (2016 : 130)	4. Kebutuhan Sosial 5. Kebutuhan Penghargaan 6. Kebutuhan Diri	
Lingkungan Kerja (X2)	Bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja Danang Sunyoto (2012:43)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik	Ordinal
Kompetensi (X3)	Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moehariono, 2010: 3)	1. Kemampuan 2. Pengetahuan 3. Konsep Diri 4. Sifat 5. Motif	Ordinal
Kompensasi (X4)	Hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi. Gaol (2014 : 310)	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja	Ordinal

Variabel (1)	Konsep (2)	Dimensi Variabel (3)	Skala (5)
		4. Atasan	
		5. Promosi	
Kinerja (Y)	Sistem yang digunakan untuk menilai dan apakah individu tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik (efektif) sesuai arahan yang diberikan perusahaan atau belum. Sedarmayanti (2011:260)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Kerjasama	Ordinal

Sumber : Kajian Pustaka

Menurut Burhan Bungin (2013) dalam (Audistiana, 2017) menyebutkan populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yaitu 115 orang.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis jalur dengan tujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yaitu akibat langsung dan akibat tidak langsung variabel yang diteliti, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. (Engko, 2008). Analisis jalur memiliki manfaat prediktif seperti halnya model regresi.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Hasil rekapitulasi tanggapan responden atas Motivasi pada Hotel XYZ yaitu sebesar 4172. Hasil rekapitulasi tanggapan responden atas Lingkungan Kerja pada Hotel XYZ yaitu sebesar 3417. Hasil rekapitulasi tanggapan responden atas Kompetensi pada Hotel XYZ yaitu sebesar 3724. Hasil nilai tersebut termasuk kepada kategori Cukup Tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari seseorang dalam organisasi yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Joni Heruwanto, dkk, 2019), yang menyatakan bahwa variable motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Soetrisno & Gilang, 2018).

Hasil penelitian diatas senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Boy Aulia Sastra, 2017) tentang “Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru” di temukan hasil Secara simultan budaya organisasi, kompetensi karyawan, beban kerja dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi. Sesuai dengan hasil yang penelitian yang dilakukan oleh Erik Martinus (2016). Penelitian tersebut menyatakan variable kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreani (2017) yang menghasilkan kesimpulan variable kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Secara Parsial terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel XYZ

Untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel XYZ maka penulis menggunakan alat

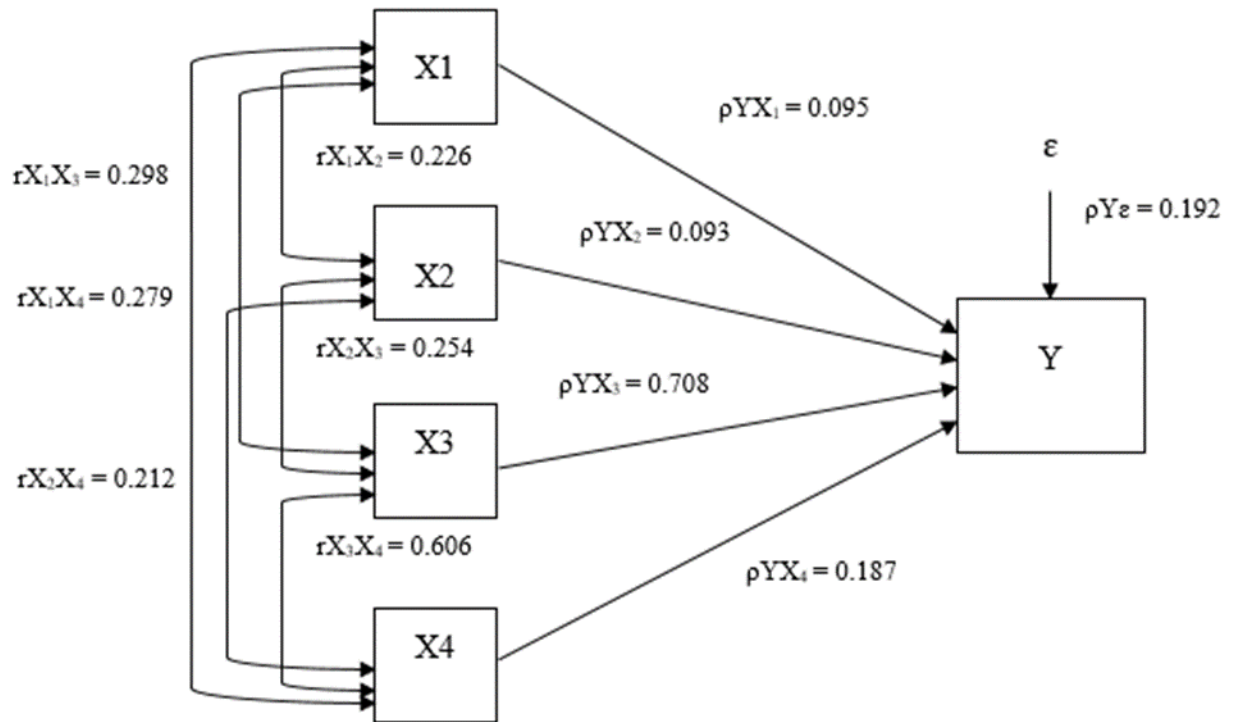
analisis yang dinamakan dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Untuk menganalisis dengan analisis jalur, maka nilai koefisien jalur tersebut diformulasikan ke dalam analisis jalur seperti pada tabel analisis jalur.

Tabel Analisis Jalur Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja

No	Pengaruh	Keterangan	
1	Pengaruh X1 terhadap Y	Pengaruh X1 terhadap Y secara langsung = ρ_{YX1} .	$\rho_{YX1} = 0,009$
		$= (0,095) \times (0,095) = 0.009025$	
		Pengaruh X1 terhadap Y melalui X2 = $\rho_{YX1} \cdot r_{X1X2}$.	$\rho_{YX2} = 0,002$
		$= (0,095) \times (0,226) \times (0,093) = 0.00199671$	
		Pengaruh X1 terhadap Y melalui X3 = $\rho_{YX1} \cdot r_{X1X3}$.	$\rho_{YX3} = 0,020$
		$= (0,095) \times (0,298) \times (0,708) = 0.02004348$	
		Pengaruh X1 terhadap Y melalui X4 = $\rho_{YX1} \cdot r_{X1X4}$.	$\rho_{YX4} = 0,005$
		$= (0,095) \times (0,279) \times (0,187) = 0.004956435$	
		Pengaruh Total	= 0,036
		$= 0.036021625$	
2	Pengaruh X2 terhadap Y	Pengaruh X2 terhadap Y secara langsung = ρ_{YX2} .	$\rho_{YX2} = 0,008$
		$= (0,093) \times (0,093) = 0.008649$	
		Pengaruh X2 terhadap Y melalui X1 = $\rho_{YX2} \cdot r_{X1X2}$.	$\rho_{YX1} = 0,002$
		$= (0,093) \times (0,226) \times (0,095) = 0.00199671$	
		Pengaruh X2 terhadap Y melalui X3 = $\rho_{YX2} \cdot r_{X2X3}$.	$\rho_{YX3} = 0,016$
		$= (0,093) \times (0,254) \times (0,708) = 0.016724376$	
		Pengaruh X2 terhadap Y melalui X4 = $\rho_{YX2} \cdot r_{X2X4}$.	$\rho_{YX4} = 0,003$
		$= (0,093) \times (0,212) \times (0,187) = 0.003686892$	
		Pengaruh Total	= 0,031
		$= 0.031056978$	
3	Pengaruh X3 terhadap Y	Pengaruh X3 terhadap Y secara langsung = ρ_{YX3} .	$\rho_{YX3} = 0,501$
		$= (0,708) \times (0,708) = 0.501264$	
		Pengaruh X3 terhadap Y melalui X2 = $\rho_{YX3} \cdot r_{X2X3}$.	$\rho_{YX2} = 0,016$
		$= (0,708) \times (0,254) \times (0,093) = 0.016724376$	
		Pengaruh X3 terhadap Y melalui X1 = $\rho_{YX3} \cdot r_{X1X3}$.	$\rho_{YX1} = 0,020$
		$= (0,708) \times (0,298) \times (0,095) = 0.02004348$	

	Pengaruh X ₃ terhadap Y melalui X ₄	$= \rho_{YX_3} \cdot r_{X_3X_4} \cdot \rho_{YX_4}$ $= (0.708) \times (0.606) \times (0.187) = 0.080231976$	= 0.080
	Pengaruh Total		= 0.681
4	Pengaruh X ₄ terhadap Y	Pengaruh X ₄ terhadap Y secara langsung $= (0.187) \times (0.187) = 0.034969$	= 0.034
	Pengaruh X ₄ terhadap Y melalui X ₁	$= \rho_{YX_4} \cdot r_{X_1X_4} \cdot \rho_{YX_1}$ $= (0.187) \times (0.279) \times (0.095) = 0.004956435$	= 0.005
	Pengaruh X ₄ terhadap Y melalui X ₂	$= \rho_{YX_4} \cdot r_{X_2X_4} \cdot \rho_{YX_2}$ $= (0.187) \times (0.212) \times (0.093) = 0.003686892$	= 0.003
	Pengaruh X ₄ terhadap Y melalui X ₃	$= \rho_{YX_4} \cdot r_{X_3X_4} \cdot \rho_{YX_3}$ $= (0.187) \times (0.606) \times (0.708) = 0.080231976$	= 0.080
	Pengaruh Total		= 0.123
Pengaruh Total X₁, X₂, X₃ dan X₄ terhadap Y			0.808
Pengaruh Variabel lain yang tidak diteliti			0.192

Analisis jalur pada tabel diatas menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, yang akan penulis deskripsikan melalui gambar nilai koefisien jalur antara variable X₁, X₂, X₃, dan X₄ terhadap Y.



Gambar Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat dihasilkan kesimpulan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja pada Karyawan Hotel XYZ termasuk dalam klasifikasi cukup baik, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja baik secara simultan maupun parsial pada Karyawan Hotel XYZ.

5. AUTHORS' NOTE

Kinerja karyawan pada Hotel XYZ sudah dikatakan cukup baik. Namun Pimpinan sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara periodik (sebulan sekali) dan terencana sehingga dapat diketahui apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan dan membuat rumus kompetensi untuk seluruh Karyawan di Hotel XYZ.

Diharapkan Hotel XYZ memberikan *reward* atau penghargaan atas prestasi yang telah dicapai karyawan agar motivasi kerja dapat meningkat.

Kami ucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian artikel ini. Tidak lupa kepada pihak Hotel XYZ yang telah memberikan izin dilakukan penelitian ini.

6. REFERENCES

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja*.
- Astuti R., Iverizkinawati. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sarana Argo Nusantara Medan. *6(1)*, 26–41.
- Audistiana, A., Widiana, M. E., & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh aksesibilitas, fasilitas dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan di delta fishing sidoarjo. *3(3)*, 26–38.
- Boy, Aulia. (2017). Pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal Fekon Vol. 4. No. 1 (Februari)*.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel *intervening*. *10(1)*, 1–12.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *5(1)*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *2(1)*, 69–88.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *1, 2, 3 1. 9(2)*, 294–306.
- Heruwanto, Joni, dkk. (2018) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirasusahaan Vol. 15 No. 02 – Desember 2019*.
- Jesslyn, Andreani. (2017). Analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *AGORA Vol. 5 No. 1*
- Jufrizen. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 405–424.
- Martinus, Erik. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen, Vol 5, No. 1.1-15*
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *2(2)*, 170–183.
- Rani, I. H., Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *3(2)*, 164–170.
- Rosmaini., Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai *1,2. 2(1)*, 1–15.
- Saleh, A. R. & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan

lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018. 11(21), 28–50.*

Suhardi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai *variable intervening*. *Jurnal Benefita 4 (2) Juli 2019 (296 – 315).*

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia.

Suwati, Y. (2013). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. 1(1), 41–55.*

Soetrisno, A. P. & Gilang, A. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (*studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung*). PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA BANDUNG. VIII(1).