

## **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK**

**Vida Devia Sari**

email: Vidadeviasari@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel grand mahkota di pontianak. Bentuk penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang dihitung dengan menggunakan skala Likert. Populasi dari penelitian ini sebanyak 80 responden pada hotel grand mahkota di pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji f, uji t dan uji koefisien determinasi. Model pengujian yang digunakan menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji f secara simultan variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan hanya variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Suatu organisasi dapat berkembang apabila organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Setiap organisasi selalu mengharapkan SDM yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga organisasi harus memiliki berbagai cara agar dapat menggali dan memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki oleh karyawan (Dwiyanti, Heryanda & Susila, 2019).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Busro (2018:89) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja mempunyai peran penting pada perusahaan, bila kinerja yang ditampilkan rendah mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan jadi terhambat (Ariani dan Riana, 2013:26). Karyawan yang menghasilkan kinerja yang

tinggi membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, hasilnya dapat dilihat dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan. Perusahaan akan memberikan penghargaan berupa imbalan yang sesuai bahkan lebih kepada karyawan yang berkinerja tinggi, hal tersebut tentu membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain. Riset hasil penelitian Budiman & Sendow (2016) memperlihatkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2019). Riset dari Triastuti (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tidak mendukung bagi karyawan akan membuat karyawan tidak bekerja dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami penurunan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014). Riset dari Dewi (2016) memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja seorang karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika ditegakkannya disiplin maka seorang karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh organisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2011: 89). Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Kompetensi memiliki arti kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta sikap ditempat kerja yang sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2016). Kompetensi membantu karyawan bertindak dengan cara yang

terorganisir, objektif, terarah dan bertanggung jawab serta meningkatkan kreativitas, kepekaan, dan kualitas interpersonal yang baik dalam kinerja (Chumba et al, 2018: 1). Adapun dimensi kompetensi menurut Sutrisno (2019: 204) yaitu, pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

Hasibuan (2016: 111) menjelaskan bahwa motivasi adalah hal yang membuat perilaku setiap manusia dalam melakukan pekerjaannya agar bekerja dengan giat dan memiliki antusias yang tinggi. Dalam sebuah perusahaan harus memahami adanya motivasi adalah faktor yang menentukan bergeraknya karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, tingkat motivasi masing-masing individu dapat dilihat dari besarnya kekuatan serta intensitas dari dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi motivasi kerja menurut Robbins dan Judge, (2018: 127) yaitu tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap bermacam masalah, lebih senang bekerja mandiri, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.

Hasibuan, (2013: 193) mendefinisikan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hartatik (2014:184) Disiplin merupakan suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Adapun dimensi disiplin kerja menurut Hasibuan (2014: 194) yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, dan sanksi hukuman.

Mangkunegara (2016:67) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison (2016:190) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dimensi dari kinerja karyawan menurut Bangun (2012: 234) yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017: 8). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak tahun 2021. Teknik pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi dijadikan sample (Sugiyono, 2016: 81). Sample dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak pada tahun 2021 sebanyak 80 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik Pengukuran data dalam penelitian ini yakni menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau fenomena sosial. (Sugiyono, 2017: 134). Sehingga skala likert merupakan suatu alternatif pengukuran yang dapat digunakan oleh seorang peneliti untuk mengukur suatu kejadian atau fenomena sosial yang kemudian dirubah kedalam bentuk angka agar mudah dalam menyimpulkan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrumen atau alat pengumpulan data dalam mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan (Ghozali 2016: 50). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2016: 52).

**TABEL 1.1**  
**HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi ( X1)	x1.1	0,7260	0,219	Valid
	x1.2	0,7650	0,219	Valid
	x1.3	0,7960	0,219	Valid
	x1.4	0,8130	0,219	Valid
	x1.5	0,8170	0,219	Valid
	x1.6	0,8200	0,219	Valid
	x1.7	0,7550	0,219	Valid
	x1.8	0,7900	0,219	Valid
	x1.9	0,7690	0,219	Valid
	x1.10	0,5940	0,219	Valid
	x1.11	0,2910	0,219	Valid
	x1.12	0,3790	0,219	Valid
Motivasi Kerja ( X2)	X2.1	0,6600	0,219	Valid
	X2.2	0,6980	0,219	Valid
	X2.3	0,7300	0,219	Valid
	X2.4	0,8080	0,219	Valid
	X2.5	0,8800	0,219	Valid
	X2.6	0,8590	0,219	Valid
	X2.7	0,8190	0,219	Valid
	X2.8	0,7370	0,219	Valid
	X2.9	0,8440	0,219	Valid
	X2.10	0,7040	0,219	Valid
	X2.11	0,3690	0,219	Valid
	X2.12	0,2510	0,219	Valid
	X2.13	0,2450	0,219	Valid
	X2.14	0,6380	0,219	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,7950	0,219	Valid
	X3.2	0,8400	0,219	Valid
	X3.3	0,8290	0,219	Valid
	X3.4	0,8980	0,219	Valid

	X3.5	0,8420	0,219	Valid
	X3.6	0,8620	0,219	Valid
	X3.7	0,8280	0,219	Valid
	X3.8	0,8630	0,219	Valid
	X3.9	0,6490	0,219	Valid
	X3.10	0,5930	0,219	Valid
	X3.11	0,2490	0,219	Valid
	X3.12	0,2200	0,219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,6850	0,219	Valid
	Y2	0,7620	0,219	Valid
	Y3	0,8370	0,219	Valid
	Y4	0,8780	0,219	Valid
	Y5	0,8710	0,219	Valid
	Y6	0,8510	0,219	Valid
	Y7	0,8020	0,219	Valid
	Y8	0,8090	0,219	Valid
	Y9	0,8020	0,219	Valid
	Y10	0,8090	0,219	Valid

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat diketahui bahwa semua Rhitung lebih besar dari Rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran dari pernyataan kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel pada penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozai 2016: 46). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2016: 47). Berdasarkan Tabel 1.2 maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan keempat variabel masing masing memiliki nilai Crobach's Alpha lebih besar dari 0,70, yakni variabel kompetensi sebesar 0,7660, variabel motivasi kerja sebesar 0,7600, variabel disiplin kerja sebesar 0,7670 dan variabel kinerja karyawan 0,7830. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel

kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

**TABEL 1.2**  
**HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,7660	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja(X2)	0,7600	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,7670	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,7830	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

### 3. Rekap Hasil Uji Asumsi Klasik

**TABEL REKAP HASIL UJI ASUMSI KLASIK DATA VARIABEL**  
**KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA**  
**KARYAWAN HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK**

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Nilai Asymp.Sig.(2 tailed) .176c.d	Data normal
Uji Linearitas	Nilai sig. variabel X1 0.365 Nilai sig. variabel X2 0.068 Nilai sig. variabel X3 0.093	Lulus
Uji Multikolinearitas	Nilai VIF variabel X1 2,093 Nilai VIF variabel X2 2,002 Nilai VIF variabel X3 1,169	Lulus
Uji Heterokedastisitas	Nilai sig. variabel X1 0.522 Nilai sig. variabel X2 0.375 Nilai sig. variabel X3 0.340	Lulus

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan Tabel Rekap Hasil Uji Asumsi Klasik, dapat dilihat bahwa semua uji asumsi klasik pada masing-masing variabel dipenelitian ini dinyatakan lulus.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut.

**TABEL 1.3**  
**HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK**  
**UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.825	3.927		-1.229	.223
	KOMPENTENSI KERJA	.224	.099	.230	2.272	.026
	MOTIVASI KERJA	.300	.082	.363	3.675	.000
	DISIPLIN KERJA	.383	.071	.406	5.380	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil output spss untuk pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan model regresi pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,230 X_1 + 0,363 X_2 + 0,406 X_3$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai positif sebesar 0,230 yang mengartikan bahwa dari model regresi tersebut, variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai positif sebesar 0,363 yang mengartikan bahwa dari model regresi tersebut, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 0,406 yang mengartikan bahwa dari model regresi tersebut, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

## 5. Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016: 95). Semakin besar angka yang ditunjukkan pada  $R^2$  atau R Squared semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016: 95).

**TABEL 1.4**  
**HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK**  
**UJI KOEFESIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.630	.615	4.69575
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPENTENSI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil output spss untuk pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai *r square* sebesar 0,630 atau 63 persen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel yaitu kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan hotel grand mahkota di Pontianak sebesar 63 persen dan 37 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya.

## 6. Rekap Hasil Uji Hipotesis

**TABEL 1.5**  
**REKAP HASIL UJI HIPOTESIS DATA VARIABEL KOMPETENSI,**  
**MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**  
**HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK**

Uji Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
Uji F	Nilai Signifikan 0,000	Berpengaruh Simultan
Uji T	Nilai Sig. variabel X1 0,026 Nilai Sig. variabel X2 0,000 Nilai Sig. variabel X3 0,000	Berpengaruh Parsial

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel Rekap Hasil Uji Hipotesis, dapat dilihat bahwa semua uji Hipotesis pada masing-masing variabel dipenelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk dapat menjawab rumusan masalah, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yaitu dengan melakukan pelatihan karyawan, dengan begitu karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan menerapkan cara berkomunikasi efektif dengan rutin mengadakan diskusi secara langsung, atau komunikasi secara tatap muka. Sehingga karyawan merasa diperhatikan, didengar pendapatnya dan dilibatkan dalam misi perusahaan mencapai tujuan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu terapkan reward dan punishment secara seimbang. Berikan reward kepada karyawan yang mematuhi peraturan dengan baik, sebaliknya terapkan punishment yang tepat jika karyawan melanggar peraturan yang telah dibuat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Ariana, W, T., & Riana, G. (2013). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 121-136.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Budiman, N, P., Saerang, I, S & Sendow, G, M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, 4 (4).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chumba, R, J., Obonyo, P, P, K., Muindi, F., & Njihia, J. (2018). Moderating Effect of Employee Competence on the Relationship between Employee Reward and Nurses' Job Performance in Kenyan National Referral Hospitals. *Journal of Human Resource & Leadership*. 2(5), 1–23.
- Dewi, Cokorda, I, A, S & Wibawa, I, M, A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12).
- Dwiyanti, N, K, U., Heryanda, K, K., & Susila, G, P, A, J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 121–130.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, P, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conference Management And Business (NCMAB)*.
- Mangkunegara, A, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media

Group.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Triastuti, D, A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*,2(2), (203-208).

