

# Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. BPR Gisawa

I Nyoman Agus Dharmawan<sup>(1)</sup>

I Gede Putu Kawiana<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : [agusdharmawan75@gmail.com](mailto:agusdharmawan75@gmail.com)

## ABSTRACT

*It is important for all companies to maintain the performance that their employees have. Conducting this research is expected to determine the effect of competency influence on employee performance with motivation as an intervening variable of PT. BPR Gisawa In Denpasar. The number of samples taken as many as 32 employees with a saturated sampling method. Data collection was carried out by distributing observations, interviews, documentation, literature study and questionnaires. The research instrument used was the validity test and the reliability test. The analysis technique used is path analysis accompanied by a sobell test. It was found from the research results, namely, directly or indirectly, competence affects employee performance with motivation as an intervening variable of PT. BPR Gisawa In Denpasar. It is hoped that BPR management will continue to evaluate and implement the best strategy in an effort to improve employee performance.*

**Keywords: Competence, Motivation, Performance**

## ABSTRAK

Pentingnya bagi semua perusahaan untuk menjaga kinerja yang dimiliki karyawannya. Dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening PT. BPR Gisawa Di Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 32 orang karyawan dengan metode *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan dan kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) yang disertai dengan uji sobell (*sobell test*). Ditemukan dari hasil penelitian yaitu baik secara langsung maupun tidak langsung, kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening PT. BPR Gisawa Di Denpasar. Diharapkan manajemen BPR tetap melakukan evaluasi dan menerapkan strategi terbaik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja**

## Pendahuluan

Kinerja karyawan yang optimal menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Mudayana & Suryoko, 2016). Peningkatan kinerja karyawan tentunya tidak terlepas dari kemampuan yang dimiliki oleh masing – masing individu di dalam perusahaan (Budiman *et al.*, 2016). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Narsih, 2017). Kinerja yang baik akan

---

mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dalam berproduksi. Hal tersebut menunjukkan begitu pentingnya menjaga kinerja yang dimiliki karyawan (Heriswanto, 2018). Kinerja yang baik akan membantu perusahaan dalam meminimalisir hambatan dan kerugian yang dapat dialami selama menjalankan usaha (Ashar & Murgianto, 2018).

Dalam menjaga keberlangsungan usaha, menjadi penting bagi perusahaan untuk menempatkan orang yang tepat dengan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya (Koriaty *et al.*, 2017). Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu hal (Saputra *et al.*, 2020). Setiap karyawan diharapkan agar memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan (Budiman *et al.*, 2016). Dengan menempatkan orang yang tepat, pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Individu yang memiliki motivasi yang baik juga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hardiani & Prasetya, 2018). Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu hal sehingga tujuannya dapat tercapai (Nikijuluw & Indrasari, 2021). Motivasi yang baik, akan mampu membangkitkan semangat dalam diri individu untuk selalu mencapai apa yang diharapkannya sehingga akhirnya juga akan berdampak baik bagi keberlangsungan usaha (Triyanto & Sudarwati, 2014). Motivasi Penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga motivasi dari setiap karyawannya, karena dengan memiliki motivasi tinggi, karyawan mampu bekerja dengan lebih baik dan optimal.

PT.BPR. Gisawa Denpasar merupakan suatu perusahaan perbankan yang melayani masyarakat atau perusahaan dalam hal pendanaan, tabungan, dan jasa perbankan lainnya. Melalui observasi yang dilakukan pada PT. BPR Gisawa Denpasar tentang penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target penghimpunan dana perusahaan berupa produk tabungan, kredit dan deposito pada PT. BPR Gisawa Denpasar selama 1 tahun. Pada tahun 2018 pencapaian target perusahaan telah tercapai, namun pencapaian target pada tahun 2019 mengalami penurunan pada penghimpunan dana produk berupa tabungan dan kredit, sehingga pencapaian target belum meningkat secara optimal seperti yang diharapkan.

Sebagai pondasi yang kokoh dalam meningkatkan kinerja, karyawan dapat membangun motivasi dan meningkatkan kompetensinya untuk mendukung kinerjanya (Silvianita & Anjani, 2016). Perusahaan juga diharapkan untuk selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja yang diberikan karyawan, sebagai bahan pertimbangan penentuan strategi dan kebijakan bagi perusahaan. Dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening PT. BPR Gisawa Di Denpasar.

---

Karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus akan mampu membantu individu tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Rosmaini & Tanjung (2019) dan Saputra *et al.*, (2020) menemukan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja secara positif dan signifikan. Hipotesis yang diajukan dari hasil penelitian yang disebutkan di atas adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gisawa Denpasar.

Karyawan yang termotivasi akan mampu bekerja lebih optimal dan meningkatkan kinerja. Rozalia *et al.*, (2015) dan Dwiyantri *et al.*, (2019) menemukan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja secara positif dan signifikan. Hipotesis yang diajukan dari hasil penelitian yang disebutkan di atas adalah:

H<sub>2</sub> : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gisawa Denpasar.

Karyawan yang berkompeten akan mampu bekerja lebih optimal sehingga akan meningkatkan motivasi yang dimilikinya. Koriaty *et al.*, (2017) dan Triyanto & Sudarwati (2014) menyatakan bahwa kompetensi karyawan akan meningkatkan motivasinya secara positif dan signifikan. Hipotesis yang diajukan dari hasil penelitian yang disebutkan di atas adalah:

H<sub>3</sub> : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT. BPR Gisawa Denpasar.

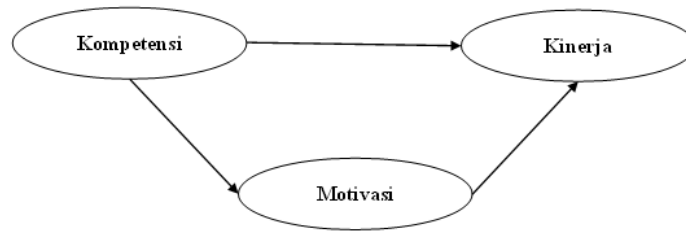
Karyawan yang memiliki kompetensi dan diikuti dengan motivasi yang baik, akan mampu meningkatkan kinerjanya. Basori *et al.*, (2017) dan Katsury *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan secara positif dan signifikan dengan kompetensi yang diikuti dengan motivasi. Hipotesis yang diajukan dari hasil penelitian yang disebutkan di atas adalah:

H<sub>4</sub> : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. BPR Gisawa Denpasar.

## Metode Penelitian

Pendekatan asosiatif dalam penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening PT. BPR Gisawa Di Denpasar. PT. BPR Gisawa Di Denpasar dipilih sebagai tempat melakukan penelitian karena produk tabungan dan kredit mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Karyawan pada PT. BPR Gisawa Di Denpasar berjumlah 32 orang yang seluruhnya digunakan sebagai sampel dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert untuk mengetahui pandangan responden terhadap pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu dari lima

pilihan jawaban yang tersedia. Hipotesis akan diuji melalui analisis data yang akan dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Basori *et al.*, (2017) dan Katsury *et al.*, (2018)

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dari Tabel 1 diketahui bahwa instrumen penelitian adalah valid yang terbukti dengan nilai koefisien korelasi yang melebihi 0,30, dan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,60.

**Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompetensi (X)	X1.1 – X1.5	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Motivasi (M)	M1.1 – M1.5				
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1 – Y1.6				

Sumber: Data diolah (2022)

Karakteristik responden yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner adalah responden laki-laki lebih mendominasi dengan jumlah 20 orang (62%) sedangkan perempuan hanya 12 orang (38%). Responden tergolong dalam usia produktif karena dominan berusia 21 - 30 tahun sebanyak 18 orang (56%). Responden dominan lulusan S1 dengan jumlah 16 orang (50%).

Dari Tabel 2 diketahui bahwa rata-rata total variabel kompetensi adalah 3,58 yang berarti karyawan memiliki kompetensi yang baik.

**Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	X1.1 Sebagai Karyawan PT BPR Gisawa saya berkomitmen untuk selalu bekerja dengan baik	0	15	15	2	0	109	3,41	Baik
2	X1.2 Saya dapat bekerja sama dengan teman ketika memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	16	12	2	0	114	3,56	Baik
3	X1.3 Saya selalu terbuka dengan sesama teman bila mengalami masalah pekerjaan	2	19	10	1	0	118	3,69	Baik
4	X1.4 Saya memiliki pengetahuan dan wawasan dalam melaksanakan pekerjaan	2	20	9	1	0	119	3,72	Baik
5	X1.5 Saya memiliki keterampilan untuk bekerja di PT. BPR Gisawa	1	16	14	1	0	113	3,53	Baik
Rata-rata Skor								3,58	Baik

Sumber: Data diolah (2022)

Dari Tabel 3 diketahui bahwa rata-rata total variabel motivasi adalah 3,60 yang berarti karyawan memiliki motivasi yang baik.

**Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian	
		5	4	3	2	1				
1	M1.1	Penilaian saudara/I terhadap gaji yang diterima untuk kebutuhan keluarga sehari-hari	2	13	16	1	0	112	3,50	Baik
2	M1.2	Penilaian saudara/I terhadap keamanan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam perusahaan	1	20	10	1	0	117	3,66	Baik
3	M1.3	Penilaian saudara/I terhadap kebutuhan untuk bermasyarakat yang dilakukan perusahaan	3	13	15	1	0	114	3,56	Baik
4	M1.4	Penilaian saudara/I terhadap perusahaan memberi suatu pujian pada tempat kerja sekarang	1	17	13	1	0	114	3,56	Baik
5	M1.5	Penilaian saudara/I terhadap perusahaan memberi suatu kebanggaan terhadap prestasi bagi karyawan ditempat kerja sekarang	2	19	11	0	0	119	3,72	Baik
<b>Rata-rata Skor</b>								3,60	Baik	

Sumber: Data diolah (2022)

Dari Tabel 4 diketahui bahwa rata-rata total variabel kinerja karyawan adalah 3,58 yang berarti karyawan memiliki kompetensi yang baik.

**Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian	
		5	4	3	2	1				
1	Y1.1	Sebagai karyawan PT. BPR Gsawa saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	1	20	10	1	0	117	3,66	Baik
2	Y1.2	Saya selalu datang tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	3	20	8	1	0	121	3,78	Baik
3	Y1.3	Saya selalu hadir pada jam kerja sehingga memiliki tingkat absensi yang rendah	3	15	13	1	0	116	3,63	Baik
4	Y1.4	Saya selalu dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sesama karyawan	1	20	10	1	0	117	3,66	Baik
5	Y1.5	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan	2	15	14	1	0	114	3,56	Baik
6	Y1.6	Saya mempunyai ide-ide yang baru yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	3	15	13	1	0	116	3,63	Baik
<b>Rata-rata Skor</b>								3,65	Baik	

Sumber: Data diolah (2022)

Dari Tabel 5 dikatehaui hasil regresi untuk substruktur 1 dengan hasil sebagai berikut:

Substruktur 1:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$\text{Pengaruh error (Pe}_1) = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,577} = 0,650$$

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,805 X + 0,650$$

**Tabel 5 Coefficients Substruktur 1 (Model 1)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.578	2.273		1.574	.126
Kompetensi	.805	.126	.760	6.403	.000

Sumber: Data diolah (2022)

Dari Tabel 6 dikatehauai hasil regresi untuk model substruktur 2 dengan hasil sebagai berikut:

Substruktur 2:

$$Y = \beta_2 X + \beta_2 M + e_2$$

$$\text{Pengaruh error (Pe}_2) = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pe_i = \sqrt{1 - 0,809} = 0,437$$

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

$$Y = 0,588 X + 0,564 M + 0,437$$

**Tabel 6 Coefficients Substruktur 2 (Model 2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.222	1.887		.647	.522
1 Kompetensi	.588	.154	.475	3.807	.001
Motivasi	.564	.146	.484	3.874	.001

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 7 memuat informasi bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi adalah sebesar 0,805, pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,588, pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0,564, dan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,454 sehingga pengaruh totalnya menjadi 1,042.

**Tabel 7 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi	Pengaruh Total
1	Kompetensi Motivasi	0,805		
2	Kompetensi Kinerja Karyawan	0,588	0,454	1,042
3	Motivasi Kinerja Karyawan	0,564		

Sumber: Data diolah (2022)

Pemeriksaan validitas model dapat dilakukan dengan dua indikator yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming* dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut:

Hasil koefisien determinasi total:

$$R^2_m = 1 - (1 - 0,577) (1 - 0,809)$$

$$R^2_m = 1 - 0,081$$

$$R^2_m = 0,92$$

Artinya, informasi yang terkandung dalam data sebesar 92,00 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 8,0 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

Pengujian motivasi yang memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji sobel seperti berikut:

$$\begin{aligned} Z_{hitung} &= \frac{ab}{Sab} \\ &= \frac{0,45}{0,136} \\ &= 3,31 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perbandingan  $Z_{hitung}$  (3,31) dengan  $Z_{tabel}$  (1,96) dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah interpretasi dari hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya:

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gisawa Denpasar. Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta sebesar 0,588. Rosmaini & Tanjung (2019) dan Saputra *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gisawa Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel Kepuasan Konsumen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Konsumen sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta sebesar 0,564. Rozalia *et al.*, (2015) dan Dwiyanti *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT. BPR Gisawa Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel kompetensi terhadap motivasi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta sebesar 0,805. Koriaty *et al.*, (2017) dan Triyanto & Sudarwati (2014) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada PT. BPR Gisawa Denpasar. Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan tersebut diperoleh hasil  $Z_{hitung}$  (3,31)  $>$   $Z_{tabel}$  (1,96). Basori *et al.*, (2017) dan Katsury *et al.*, (2018)

menyatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan secara positif dan signifikan dengan kompetensi yang diikuti dengan motivasi.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) kompetensi mempengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan, (2) kompetensi mempengaruhi motivasi dengan positif dan signifikan, (3) motivasi mempengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah pihak BPR dapat menyebarkan kuesioner pada nasabah, meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan, dan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan.

### Daftar Pustaka

- Ashar, M. K., & Murgianto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Management & Accounting Journal Research Global*, 2(2), 16–29.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Emba*, 4(4), 321–332.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Hardiani, A. D., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 61(3), 1–9.
- Heriswanto. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smpn I Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aksara Public*, 2(3), 136–152.
- Katsury, Z. H. Al, Munir, A. R., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Muhammadiyah Sidrap Kabupaten Sidenreng Rappang. *Yume : Journal Of Management Volume*, 1(3), 1–13.
- Koriaty, S., Ramadhani, D., Fatmawati, E., Nurcahyo, R. W., & Liwayanti, U. (2017). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Smk Negeri Jurusan Tkj Sekota Pontianak. *Pendidikan Informatika Dan Sains*, 6(1), 102–113.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(1), 196–205.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94–102.
- Nikijuluw, V. N., & Indrasari, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur *Soetomo Business Review*, 2, 49–59.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan



- 
- Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- Rozalia, Nn. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 26(2), 1–8.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1), 1–9.
- Silvianita, A., & Anjani, F. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator Di PT.Telekomunikasi Indonesia Regional Iii Area Witel Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(2), 175–184.
- Triyanto, A., & Sudarwati. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Kai Di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 26–40.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.