
Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Haven Bali Seminyak

Ni Made Linda Septian Lestari⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

I Made Suasti Puja⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

e-mail: madelindalestari99@icloud.com

ABSTRACT

Human resources are the determining factor and the most influential on the success of a company. For this reason, achieving employee goals requires adequate competence and motivation to encourage employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of competence and work motivation on employee performance at The Haven Bali Seminyak Hotel partially and simultaneously. The data analysis technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. From the results of the study, it was found that: Competence and work motivation had a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance at The Haven Bali Seminyak Hotel. The magnitude of the influence of competence and work motivation on employee performance is 58.7%. The suggestions that can be given to the leadership or management should be able to provide competency development such as training for employees. Management is expected to be able to provide opportunities for employees to provide ideas to build the company. It is expected that competence and work motivation can improve employee performance.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan yang paling berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan karyawan dibutuhkan kompetensi dan motivasi yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak secara parsial dan simultan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa: Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak. Besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 58,7%. Adapun saran yang dapat diberikan kepada pimpinan atau pihak manajemen sebaiknya dapat memberikan pengembangan kompetensi seperti pelatihan kepada karyawan. Pihak manajemen diharapkan mampu memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan ide-ide untuk membangun perusahaan. Hal ini diharapkan kompetensi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Hotel The Haven Bali Seminyak adalah salah satu hotel yang terletak di Jalan Raya Seminyak No. 500, Seminyak, Kuta, Badung-Bali yang bergerak di bidang industri pariwisata. Hotel The Haven Bali Seminyak memiliki 192 kamar dengan berbagai fasilitas yang dimiliki, jumlah karyawannya yaitu sebanyak 60 orang. Pasar sasaran Hotel The Haven Bali Seminyak, terdiri dari para turis baik domestik maupun mancanegara. Didalam menjalankan suatu usahanya Hotel The Haven Bali Seminyak sudah memanfaatkan faktor-faktor pendukung yang ada agar usahanya berjalan dengan lancar. Namun berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di Hotel The Haven Bali Seminyak didapat beberapa permasalahan yang timbul terhadap kinerja karyawan yang kurang sehingga tidak jarang terdapat komplain dari tamu. Hal itu dilihat dari kurangnya disiplin karyawan hotel, dimana beberapa dari karyawan yang masih datang terlambat. Diduga hal tersebut disebabkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang ditingkatkan. Salah satu yang mendasar kompetensi adalah tingkat pendidikan. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja perusahaan. Berikut ini adalah data mengenai perkembangan jumlah dan tingkat pendidikan karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak.

Berdasarkan data yang didapat jumlah karyawan Hotel The Haven Bali Seminyak memiliki 60 orang karyawan. Dimana dalam 60 orang karyawan tersebut sudah memiliki bagian atau divisi masing-masing. Dimana dari seluruh karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak sudah ditempatkan sesuai dengan *skill* dan jabatan di masing-masing karyawan sesuai dari tingkat pengalaman dan pendidikannya. Namun kurangnya kompetensi dan motivasi karyawan dalam bekerja membuat tidak jarang terdapat komplain dari tamu, sehingga kinerja karyawan terlihat kurang. Selain kompetensi, motivasi juga mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan tugas di masing-masing karyawan, perbedaan latar belakang pendidikan, dan perbedaan posisi jabatan. Adapun permasalahan dalam motivasi kerja dimana semua karyawan kurang mencintai pekerjaannya, karyawan tidak memiliki semangat penuh, secara tidak langsung mereka hanya melakukan pekerjaan sebagai rutinitas dan formalitas agar mendapatkan upah di setiap bulannya. Dan mereka masih membutuhkan perhatian dan pelatihan khusus dari atasan di masing-masing *department*. Selanjutnya di Hotel The Haven Bali Seminyak merupakan salah satu hotel yang diminati oleh wisatawan, karena hotel ini memiliki bangunan yang modern dan *instagramable*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada HRD (*Human Resource Department*) Hotel The Haven Bali Seminyak yang dikemukakan oleh Bapak I Ketut Adhi, bahwa di masa pandemi covid-19 hotel ini masih beroperasi seperti biasa

dan hotel ini sudah mengikuti protokol kesehatan sesuai dengan anjuran pemerintah. jumlah tamu pada bulan Januari sampai dengan November 2021 dengan total kunjungan tamu 18.656 orang pengunjung. Dan tercatat jumlah pengunjung berkewarganegaraan asing sebanyak 3.422 orang pengunjung sedangkan jumlah pengunjung berkewarganegaraan Indonesia sebanyak 15.234 orang pengunjung. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pengunjung di Hotel The Haven Bali Seminyak mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Masalah yang muncul dari naik turunnya pengunjung di Hotel The Haven Bali Seminyak tersebut dikarenakan satu tahun akhir belakangan adanya pandemi Covid-19.

Sejalan dengan hal tersebut, industri perhotelan sudah banyak memulai upaya menyusun strategi dari mulainya memberikan promo-promo yang menarik untuk tamu guna meningkatkan kembali ketertarikan tamu untuk menginap di hotel. Selain itu hotel juga memberikan pelayanan semaksimal mungkin dan menjaga kebersihan area hotel dengan tujuan memberikan kenyamanan kepada tamu pada saat menginap dengan harapan tamu akan datang kembali. Berdasarkan uraian pemaparan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Haven Bali Seminyak”**.

Kopetensi adalah sebuah engetahuan da kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas. Kompetensi sangat penting untuk bisa menunjang proses seseorang menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mahardiana dan Thahir (2019) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Wulansari dan Rahmi (2018) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Indrawati (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitain sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga secara parsial Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada Hotel The Haven Bali Seminyak.

Vroom dalam Murti (2013) berpendapat bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Makian dkk (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Affandi dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Diduga secara parsial Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel The Haven Bali Seminyak.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Mahardiana dan Thahir (2019) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulansari dan Rahmi (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indrawati (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Makian dkk (2016) berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan pengaruh antar variabel tersebut, peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan setiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Diduga secara simultan Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel The Haven Bali Seminyak.

Metode Penelitian

Merumuskan kerangka pemikiran merupakan suatu kegiatan untuk merumuskan suatu proses atau cara memikirkan permasalahan yang memerlukan pemecahan secara teoritis. Kerangka pemikiran merupakan gambar keterkaitan masing-masing variabel dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dengan menyusun kerangka pemikiran akan membantu penelitian dalam memecahkan suatu permasalahan secara ilmiah.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Hotel The Haven Bali Seminyak yang beralamat di Jl. Raya Seminyak No. 500, Seminyak, Kuta, Badung-Bali 80361 yang merupakan salah satu tujuan utama pariwisata Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel The Haven Bali Seminyak yang berjumlah 60 orang karyawan. Dalam penelitian ini, berhubung subjek populasinya hanya 60 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (total sampling). Data dalam penelitian ini didapatkan melalui hasil penyebaran kuisisioner dan diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuisioner pada 30 orang responden, didapatkan bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0.3. Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument dinyatakan instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.60. Berdasarkan uji normalitas normalitas yang dilakukan pada data penelitian menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa *grafik scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,587	,573	2,43207

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olah Data, 2022 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 3 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,587. hal ini berarti 58,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,087	2,943		4,447	,000
	X1	,219	,085	,286	2,581	,012
	X2	,591	,119	,551	4,974	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data, 2022

Dari data maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 13,087 + 0,219 X_1 + 0,591 X_2 + e$$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dimana terlihat bahwa besarnya nilai $t_{hitung} = 2,581$ dan signifikansi 0,012. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan kompetensi karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak secara keseluruhan adalah baik. Koefisien regresi β_1 (variabel kompetensi) sebesar 0,219, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahardiana dan Thahir (2019) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Wulansari dan Rahmi (2018) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Indrawati (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 4,974$ dan Sig. 0,000. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang ada pada Hotel The Haven Bali Seminyak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan dan tindakan suatu individu untuk hasil kerja yang lebih baik. Vroom (dalam Murti, 2013), berpendapat bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Koefisien regresi β_1 (variabel motivasi kerja) sebesar 0,591, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada Hotel The

Haven Bali Seminyak maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Makian dkk (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Affandi dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479,582	2	239,791	40,540	,000 ^b
	Residual	337,152	57	5,915		
	Total	816,733	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data,2022

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 40,540$ Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak sudah baik, hal ini dilihat dari indikator watak (*traits*), karyawan merasa memiliki ketekunan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak sudah baik, hal ini dilihat dari karyawan merasa sangat berusaha dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahardiana dan Thahir (2019) bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wulansari dan Rahmi (2018) menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indrawati (2017), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Makian dkk (2016) berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak. Melihat hasil penelitian tersebut sebaiknya pimpinan atau pihak manajemen Hotel The Haven Bali Seminyak lebih memperhatikan kompensasi karyawan, mengapresiasi karyawan yang berprestasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan. Sehingga nantinya dapat memacu karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya. Mengingat kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian tersebut sebaiknya pimpinan maupun pihak manajemen Hotel The Haven Bali Seminyak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan pendapat atau ide-ide yang positif untuk mencapai kemajuan perusahaan. Melihat hasil penelitian tersebut sebaiknya karyawan Hotel The Haven Bali Seminyak lebih memkasimalkan pemanfaat waktu dalam bekerja. Karyawan diharapkan bekerja tepat dengan waktu dan target yang ditentukan. Hal ini diharapkan karyawan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Alhamdi, Rezki. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel*. Jurnal Pariwisata Pesona. Vol,3. No. 1. (Hlm 58-68).
- Alhamdi, Rezki. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Petra Semarang Convention Hotel*. *Jurnal Pariwisata Pesona*. Vol. 3. No.1. (Hlm 1-15).
- Augusty, F, 2016. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk skripsi, Testi dan Diserta ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *“Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang: BP Undip.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2012: 94 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Indrawati, Nita. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Semarang*. Skripsi: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Rja Grafindo Persada.
- Keran, Kristina Nugi. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Tesis: Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

-
- Mangkunegara.A.P. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Orocomna. Cion, M. Tumbel, Ingried Asaloei. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 7 No. 1 (Hlm. 66-72).
- 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.
- Pramularso, Eegis Yani. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Widya Cipta. Vol, II. No.1. (Hlm 40-46).
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Prilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks kelompok Gramedia*. Jakarta.
- 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.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen Sumber*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016: *80 Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* Bandung PTAlfabet.
- Winanti, Marliana Budhiningtyas. 2011. “*Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal. Universitas Komputer Indonesia*.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.