

PENGARUH IMPLEMENTASI KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN SAPTA WAHANA MOTOR GARUT

Citra Zahra Salsabila¹, Dody Hermana², Imas Purnamasari³

Universitas Garut

24023122038@fekon.uniga.ac.id¹, doddyhermana@uniga.ac.id²,

Imaspurnamasari@uniga.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan di Sapta Wahana Motor Garut. Jurnal ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan keterkaitan antara kedua variabel secara statistik. Data yang digunakan merupakan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan instrumen penelitian skala likert empat poin. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 34 responden dan semua populasi digunakan sebagai sampel yang dimana semua responden telah memenuhi karakteristik yang dibutuhkan. Data dianalisis dengan menggunakan model *IBM SPSS Statistics 2.0*. Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kompetensi karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan atau bahkan memperbaiki kompetensi karyawan agar menciptakan peningkatan kinerja karyawan yang signifikan. Hal ini dilakukan agar perusahaan lebih maju dan berkembang daripada perusahaan lain yang serupa.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan, Signifikansi, Kuantitatif, IBM SPSS

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee competence at Sapta Wahana Motor Garut. This journal uses a quantitative method with descriptive analysis to describe and explain the relationship between the two variables statistically. The data used are data obtained from the distribution of questionnaires with a four-point Likert scale research instrument. The population in this study consisted of 34 respondents and the entire population was used as a sample, where all respondents met the required characteristics. The data were analyzed using the IBM SPSS Statistics 2.0 model. The results obtained in this research indicate that the employee competency variable has a significant effect on the improvement of employee performance. This finding suggests that employee performance is more influenced by employee competency compared to other variables. Therefore, it is important for the company to maintain or even improve employee competency in order to create a significant increase in employee performance. This is done so that the company can advance and develop more than other similar companies.

Keywords: *Employee Competence, Employee Performance, Significance, Quantitative, IBM SPSS*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bertahan dan berkembang. Bertahan dan berkembangnya suatu perusahaan tidak lepas dari capaian sumber daya manusianya. Berhasilnya suatu perusahaan ditunjang oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor manusia yang melakukan dan mengelola perusahaan tersebut (Yulianty et al., 2021). Faktor manusia ini sangat penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan secara keseluruhan. Kemampuan dari semua pihak yang ada dalam organisasi menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, semua pihak diharapkan dapat menangani pekerjaan yang sesuai dengan spesialisnya masing-masing agar sumber daya manusianya dapat digunakan lebih efektif dan efisien dengan hasil yang optimal (Pristianingsih, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan disebut dengan kinerja (Zahratulfarhah et al., 2022). Seorang karyawan akan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan didasarkan pada kecakapan yang dimilikinya (Andayani & Pegawai, 2020). Kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih efektif, dan lebih konsisten merupakan karyawan yang memiliki kompetensi. Kompetensi kerja merupakan kemampuan individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan perusahaan (Mulia Afri & Saputra, 2021). Sebuah kebiasaan berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dimiliki oleh seseorang dan dibutuhkan dalam pelaksanaan kewajiban dan tugas merupakan kompetensi. Dengan adanya kompetensi, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi ini akan membuat karyawan memiliki kemampuan untuk menunjukkan sikap dan tingkah laku yang cocok dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan. (Hidayat, 2021).

Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan merujuk pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut lain yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, lebih luas dari kualifikasi formal dengan mencakup aspek perilaku yang mendukung kinerja superior dalam konteks organisasi yang dinamis, di mana kompetensi ini menjadi dasar rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi untuk memastikan adaptasi terhadap transformasi digital

dan persaingan global (Ratnasari & Ulfah, 2021). Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya, relevan dengan tuntutan industri 4.0 seperti otomatisasi dan *data-driven decision*, sehingga menjadi fondasi untuk *gap analysis* dan program pengembangan berbasis AI (Airyq et al., 2023). Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap karyawan selamanya akan ada di dalam diri yang nantinya dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas. Kompetensi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya yaitu keyakinan, nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, dsb (Yulianty et al., 2021). Dimensi yang digunakan yaitu pengetahuan dengan indikator pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, penguasaan produk, layanan, dan prosedur kerja, dan kemampuan mengikuti perkembangan teknologi dan informasi, keterampilan, sikap, dan kompetensi sosial emosional. Dimensi keterampilan dengan indikator keterampilan teknis sesuai bidang kerja, keterampilan komunikasi dan interpersonal, kemampuan problem solving dan pengambilan Keputusan pada indikator keterampilan. Dimensi sikap dengan indikator disiplin dan tanggung jawab, motivasi dan komitmen terhadap organisasi, etika kerja dan profesionalisme. Dimensi kompetensi sosial dan emosional dengan indikator kemampuan Kerjasama tim, kecerdasan emosional, dan adaptasi terhadap perubahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, yang melibatkan perbandingan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan melalui siklus evaluasi berkelanjutan seperti *performance appraisal* tahunan dan *feedback* bulanan, sehingga menjadi dasar pengambilan keputusan strategis seperti promosi, kompensasi variabel, atau program remedial training untuk memastikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas organisasi di tengah tekanan pasar yang dinamis (Zahratulfarhah et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang produktif dalam situasi kerja tertentu, dievaluasi secara multidimensional melalui kombinasi *self-assessment*, *peer review*, dan supervisor rating untuk mengidentifikasi kekuatan kompetitif serta area pengembangan kritis guna optimalisasi produktivitas organisasi secara holistik dalam konteks *hybrid work* dan transformasi digital (Ayu & Febrian, 2023). Kinerja karyawan dilihat melalui lensa *Balanced Scorecard* sebagai kontribusi terhadap perspektif strategis organisasi secara terintegrasi, mengukur bagaimana aktivitas individu mendukung tujuan jangka panjang perusahaan melalui linkage antara operasional harian dan strategi korporat untuk *sustainable growth* (Fahmi, 2021).

Menurut (Ambarwati & Permana, 2026) kinerja yang dihasilkan akan mencerminkan Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, yang hasilnya diukur dan dinilai dalam periode tertentu berdasarkan standar maupun kesepakatan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja dengan indikator Tingkat ketelitian dan akurasi hasil kerja, kesempurnaan pekerjaan sesuai standar, dan kepuasan pelanggan terhadap hasil. Dimensi kuantitas kerja dengan indikator jumlah output yang dihasilkan dan produktivitas. Dimensi ketepatan waktu dengan indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan efisiensi waktu. Dimensi Kerjasama tim dengan indikator kemampuan berkolaborasi dan partisipasi aktif untuk mencapai tujuan. Dimensi inisiatif dan tanggungjawab dengan indikator kesediaan mengambil Keputusan dan komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab.

Pada penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III Area Witel Bandung” menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sekitar 51%, yang berarti sekitar separuh variasi kinerja dijelaskan oleh kompetensi (Silvianita & Anjani, 2026). Studi lain tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa kompetensi secara mandiri berpengaruh positif terhadap kinerja, serta ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang mendukung, pengaruhnya menjadi lebih kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kompetensi tidak berdiri sendiri, tetapi harus didukung oleh konteks organisasi yang kondusif.

Sektor usaha otomotif menjadi salah satu bidang yang berkembang pesat, khususnya di Kabupaten Garut. Persaingan antar dealer kendaraan bermotor menuntut perusahaan untuk tidak hanya menawarkan produk berkualitas, tetapi juga pelayanan yang profesional. Terdapat fenomena yang terjadi di Sapta Wahana Motor Garut, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor. Dalam kegiatan operasionalnya, setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan jujur, disiplin, dan bertanggung jawab.

Perusahaan telah menerapkan beberapa strategi untuk menghadapi masalah tersebut, diantaranya yaitu menetapkan nilai inti perusahaan, memberikan teladan yang baik, penerapan pelatihan etika kerja, dsb. Namun, kenyataannya masih ditemukan perilaku yang menunjukkan lemahnya penerapan nilai kompetensi. Salah satu contohnya adalah adanya karyawan yang telah menerima uang muka (DP) dari pelanggan tetapi tidak langsung menyerahkannya kepada pihak perusahaan dan justru menyimpannya terlebih dahulu. Tindakan ini menunjukkan bahwa aspek kejujuran dan tanggung jawab yang merupakan bagian dari kompetensi perilaku belum diterapkan dengan maksimal.

Selain itu, kinerja karyawan di Sapta Wahana Motor Garut juga belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target penjualan yang tidak stabil, di mana pada beberapa periode penjualan mengalami peningkatan, namun pada periode lainnya justru mengalami penurunan. Pada penelitian ini penulis melakukan pembaharuan dengan menambahkan dimensi dan indikator yang digunakan untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menandakan bahwa implementasi kompetensi karyawan di Sapta Wahana Motor Garut masih perlu diperkuat. Jika hal ini dibiarkan, maka dapat menimbulkan dampak negatif baik dari sisi keuangan maupun kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Implementasi Kompetensi Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Sapta Wahana Motor Garut”, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan kompetensi karyawan telah dilakukan dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Sapta Wahana Motor Garut. Berdasarkan pendahuluan dan penelitian diatas, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu: H_0 variabel kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

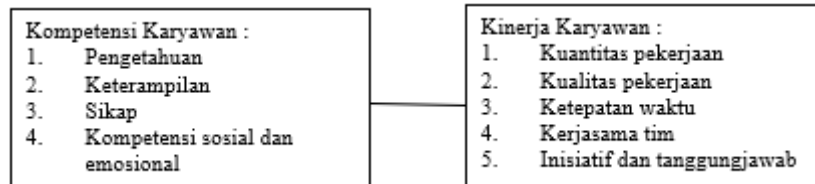
H_1 variabel kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pemecahan permasalahan penelitian yaitu metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Metode kuantitatif merupakan metode pengolahan data yang mengacu pada jumlah dan ukuran. Data penelitian dijelaskan menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik (Firmansyah et al., 2021). Penelitian ini menggunakan Sapta Wahana Motor Garut sebagai objek yang digunakan untuk menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert dalam instrumennya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 populasi, yang dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling karena jumlah populasi yang relatif kecil (Amin et al., 2023). Metode pemodelan persamaan *structural* menggunakan *IBM SPSS Statitics 2.0* yang diterapkan dalam tahap kajian data untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dan menguji kelayakan model penelitian. Pada metode ini akan dilakukan beberapa pengujian, diantaranya yaitu validitas, reliabilitas, korelasi, dsb (Janna & Herianto, 2021).

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner digunakan sebagai alat bantu utama dalam proses pengumpulan data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, yang bertujuan untuk

mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan Model penelitian secara grafis digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan data yang memperlihatkan hubungan antara kompetensi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada uraian berikut :

Tabel 1 Hasil *Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.857 ^a	.734	.726	1,215

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana maka hasil yang diperoleh yaitu pada *Model Summary* terlihat nilai R² sebesar 0,734, artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 73,4 %, sedangkan 26,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Nilai R = 0,857 ini berarti bahwa korelasi antara variabel independen dengan dependen adalah 0,857 yang berarti bahwa derajat hubungan antara kedua variabel kuat.

Tabel 2 Hasil *Annova*

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	130,632	1	130,632	88,471	.000 ^b
<i>Residual</i>	47,250	32	1,477		
<i>Total</i>	177,882	33			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan*

Uji F dalam analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yang ditunjukkan oleh tabel ANNOVA. Berdasarkan hasil dari data, terlihat bahwa f hitung sebesar 88,471 dengan Nilai Sig yaitu sebesar 0,000, artinya nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 Hasil *Coefficients*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	7,750	3,641		2,129	.041

Kompetensi Karyawan	,750	,080	,857	,9,406	,000
---------------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat dilihat melalui output pada tabel *Coefficients*:

a = angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 7,750. Angka ini merupakan konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kompetensi karyawan (X) maka nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,750.

b = angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,750. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kompetensi karyawan (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,750.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata antara variabel X atau variabel bebas dengan variabel Y atau variabel terikat. Berdasarkan hasil data di atas, terlihat bahwa t hitung sebesar 9,406 dengan Nilai Sig, yaitu sebesar 0,000, artinya nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1 diterima). Karena hasil nya positif maka pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, artinya jika variabel X naik, maka variabel Y juga naik.

Tabel 4 Item-Total Statistics Variabel X

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	41,79	5,623	,640	,769
X2	41,88	5,743	,487	,785
X3	41,79	5,744	,572	,776
X4	41,88	5,561	,579	,775
X5	41,71	6,820	,465	,817
X6	41,94	5,330	,657	,765
X7	41,65	6,781	,461	,808
X8	41,91	5,598	,540	,779
X9	41,68	6,650	,505	,806
X10	41,65	6,660	,560	,802
X11	41,85	5,644	,560	,777
X12	41,74	6,079	,468	,787

Tabel 5 Item-Total Statistics Variabel Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38,21	4,108	,596	,712
Y2	38,12	4,834	,439	,760
Y3	38,03	4,999	,440	,757

Y4	38,21	4,290	,485	,729
Y5	38,15	4,796	,537	,762
Y6	38,21	4,229	,522	,724
Y7	38,15	4,432	,457	,733
Y8	38,03	4,817	,588	,744
Y9	38,09	4,750	,526	,749
Y10	38,18	4,271	,525	,723
Y11	38,06	4,663	,439	,737

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji validitas nilai *corrected item total correlation* pada variabel X disebut sebagai r hitung. Maka $df = 34 - 2 = 32$. Maka diketahui r tabel nya sebesar 0,344. Berdasarkan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variabel kompetensi karyawan dinyatakan valid. Variabel yang dikatakan valid itu karena r hitung $> 0,344$.

Tabel 6 *Reliability Statistics* Variabel X

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,746
		N of Items	6 ^a
	Part 2	Value	,578
		N of Items	6 ^b
Correlation Between Forms	Total N of Items		12
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,647
Guttman Split-Half Coefficient	Unequal Length		,785
			,785
			,857

a. The items are: X1, X2, X3, X4, X5, X6.

b. The items are: X7, X8, X9, X10, X11, X12.

Tabel 7 *Reliability Statistics* Variabel Y

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,638
		N of Items	6 ^a
	Part 2	Value	,666
		N of Items	5 ^b
Correlation Between Forms	Total N of Items		11
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,515
Guttman Split-Half Coefficient	Unequal Length		,680
			,681
			,871

a. The items are: Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6.

b. The items are: Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11.

Berdasarkan tabel *output reliability statistic* diketahui nilai *guttman split-Half Coefficient* adalah sebesar $0,857 > 0,80$ dan $0,871 > 0,80$, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa butir soal untuk variabel kompetensi karyawan dan kinerja karyawan dinyatakan *reliabel*.

SIMPULAN

Dengan demikian, jika dilihat dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Yang artinya ada hubungan signifikan yang sangat kuat dan searah antara kompetensi karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan pada Sapta Wahana Motor Garut. Dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, Karena hasilnya positif maka pengaruh kompetensi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, artinya jika variabel X naik, maka variabel Y juga naik.

Mengacu pada simpulan tersebut, maka diharapkan kepada Perusahaan Sapta Wahana Motor Garut untuk mempertahankan atau bahkan memperbaiki kompetensi karyawan di perusahaan ini, karena dilihat dari hasil perhitungan kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kejadian-kejadian yang menyimpang sebisa mungkin untuk segera dibereskan oleh pihak perusahaan agar dapat berkembang dan lebih maju dari perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Airyq, I., Hubeis, A., & Sukmawati, A. (2023). The Influence Of Competency , Leadership And Organizational Culture On Human. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 285–295.
- Ambarwati, D., & Permana, D. F. (2026). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Semarang*. 13(1), 1–13.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar : Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 103–116.
- Andayani, F., & Pegawai, K. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga*. 1.
- Ayu, A., & Febrian, W. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ultra Teknologi Indonesia). *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1146–1162.
<https://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/3533%0Ahttps://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/download/3533/1865>
- Bernardin, & Russell. (2025, September 4). *Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli: Kunci Evaluasi Efektif*. Retrieved From Indikator Kinerja Karyawan Menurut Ahli: Berbagai Perspektif: <https://Poltekbangplg.Ac.Id/Indikator-Kinerja-Karyawan-Menurut-Para-Ahli-Kunci-Evaluasi-Efektif/>
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya

- Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 5(1), 16–23.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Mulia Afri, R., & Saputra, N. (2021). No Title. *Jurnal Ilmiah Ekotrans Dan Erudisi*, 2.
- Pristianingsih, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(2), 261–266.
- Ratnasari, S. L., & Ulfah, D. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 127–142. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2609>
- Silvianita, A., & Anjani, F. (2026). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III Area Witel Bandung*. 3(2), 175–184.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61.
- Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>