



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

EkoNika
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri

Isma Ulfaturrosida¹, Ika Korika Swasti^{2*}

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

Email : ¹ ikaks.ma@upnjatim.ac.id

Artikel History:

Artikel masuk : 01-07-2022

Artikel revisi : 10-08-2022

Artikel diterima : 22-08-2022

Keywords:

Employee Performance; Technical Competence; Work Motivation; Attitude

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui pengaruh kompetensi teknis, sikap, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. Jumlah sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 42 orang, untuk teknik pengambilan sampel menerapkan *Non Probability Sampling* dengan sampling jenuh. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner, dengan metode Analisa data *Partial Least Square* (PLS). Hasil di riset ini memperlihatkan bahwa Kompetensi Teknis memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan sebanyak. Motivasi Kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This dissect aims to settle the carry out of industrial capacity on wage-earner personate, attitudes bias wage-earner affectation, and take thrust on the undertaking of employees working in the production division of CV. Especially, this criticize resolve-power focussing on employees' attitudes towards Hand deed. Gudange Tahu Takwa Kediri. The try approximate absorb was perfectly experience, and the develop into of samples down far 42 employees in the production division. The non-probability trial help was hand-me-down for the variant of power to sample. Questionnaires will be sent to aggregate text, and the get-at-able of study old is alleged partial least square (PLS). According to the chip wisdom, Complex Ability has a favorable and beefy impact of employee performance. The be verified reveals cruise compare with has a undiluted and whacking big effect on employee performance. Employee performance tochis be assuredly and in the long run affected by work motivation.

INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia adalah penggerak dalam seluruh kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan. Perusahaan sangat didorong untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya mereka di zaman sekarang ini karena tingkat persaingan yang terus berkembang di dunia kerja. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja perusahaan secara keseluruhan yakni salah satu pendekatan yang dapat dilaksanakan guna melakukan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dengan optimal.

Kinerja adalah konsekuensi dari kerja serta sikap kerja yang sudah digapai dalam proses seseorang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu.

CV. Gudange Tahu Takwa Kediri yakni perusahaan yang beroperasi di bidang pengolahan makanan dengan bahan dasar tahu. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1993. Produk olahan tahu utamanya yaitu tahu takwa, tahu sutra, dan tahu susu. Selain itu, juga ada olahan makanan lain yang berbahan dasar dari tahu. Perusahaan ini berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas produknya. Kualitas dan kuantitas produk bergantung pada kinerja karyawannya. CV. Gudange Tahu Takwa Kediri menunjukkan bahwa beberapa produk utama tidak mencapai target produksi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kurangnya perencanaan yang tepat sehingga berakibat pada jumlah produk cacat ataupun produk retur ataupun tidak layak dijual.

Beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. Faktor yang pertama yaitu kompetensi teknis. Kompetensi teknis ataupun *hard competence* adalah perolehan ilmu pengetahuan, ketrampilan teknis, serta teknologi di lapangan serta berhubungan dengan bidangnya (Idhul Fitrah R 2020). Dalam kerjanya beberapa karyawan kurang menguasai informasi terkait pekerjaan mereka, dan beberapa dari mereka kurang berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Kemampuan seseorang Ketika melakukan pekerjaan sangat bergantung pada *hard competence*. Seseorang tidak mungkin mampu mengerjakan pekerjaan mereka apabila mereka tidak mengetahui alat yang mereka gunakan.

Sikap yang baik yakni aset terbesar di diri seseorang sebab sangat memberikan pengaruh untuk kinerja sebuah perusahaan (Latief et al. 2019). Sikap karyawan bagian produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri terlihat kurang maksimal dikarenakan beberapa karyawan yang sering terlambat dan pulang kerja sebelum waktu kerja selesai, karyawan kurang inisiatif membantu pekerjaan karyawan lain. Kurang inisiatif ini diperkirakan berasal dari kepribadian karyawan itu sendiri yang sulit untuk diajak bekerja sama.

Kurangnya motivasi yang diberikan pihak manajer maupun pemimpin perusahaan dapat menjadi pemicu kinerja karyawan menurun. Karyawan jarang diberi pujian maupun *reward* untuk karyawan yang menyelesaikan pekerjaan secara

baik. Selain itu kurangnya pengawasan menyebabkan pegawai sering menunda-nunda waktu sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri dituntut untuk memiliki kesadaran yang tinggi akan kinerja mereka. Baik mulai dari pengetahuan dan pemahaman mereka maupun sikap dan dorongan dari diri mereka sendiri. Dengan adanya pemahaman mengenai pekerjaan maka target pekerjaan akan segera tercapai, dengan komitmen sikap yang baik maka pekerjaan juga akan selesai tepat waktu, serta dengan adanya motivasi yang tinggi sehingga karyawan akan makin mempunyai tekad dalam pekerjaan.

Kompetensi teknis memberi pengaruh secara positif namun non signifikan atas kinerja karyawan (Idhul Fitrah R 2020). (. and Purwanto 2018) menyatakan bahwa sikap serta motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan suatu masalah apakah kompetensi teknis, sikap, serta motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maksud dari riset ini, peneliti bermaksud menguji adanya pengaruh antara Kompetensi Teknis, Sikap, serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri.

LITERATURE REVIEW

Sebelumnya telah dilakukan penelitian terdahulu. Penelitian Idhul Fitrah Rahim (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Teknis dan Kompetensi Non Teknis Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UPDK Tallo”. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa variabel kompetensi teknis memberi pengaruh positif non signifikan atas kinerja karyawan. Sementara itu, variabel kompetensi non teknis juga memberi pengaruh positif juga signifikan atas kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian Samsuri dan Hari Purwanto yaitu “Pengaruh Sikap dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan MTsN Takeran Kabupaten Magetan”. Hasil temuan dari penelitian ini yaitu sikap memiliki pengaruh positif & signifikansi atas kinerja karyawan. Motivasi memberi pengaruh positif & signifikansi atas kinerja karyawan.

Penelitian Putra Arif Simanjutak yang berjudul “ Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwasanya etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja memberi hasil pengaruh positif & signifikansi atas kinerja pegawai. Dan secara keseluruhan variabel X mengahilkan pengaruh yang positif dan signifikan atas variabel Y.

Kinerja Karyawan

Kinerja yakni hasil kerja serta sikap yang digapai oleh individu setelah berhasil menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. (Kasmir, 2018) Manajemen kinerja berorientasi pada tahapan komunikasi terbuka serta berkesinambungan guna mewujudkan visi serta misi perusahaan dan pendekatan yang strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. (Ponten Pranata 2020) menyatakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh tiap orang serta prestasi kerja yang diciptakan oleh pekerja itu berdasarkan fungsinya di suatu bisnis. Indikator kinerja karyawan (Sutrisno, 2016) mencakup Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap, dan juga Disiplin waktu serta absensi.

Kompetensi Teknis

Menurut (Abdi and Rasmansyah 2019) Kompetensi diartikan selaku pengetahuan individu, ketrampilan, kemampuan, atau karakteristik langsung yang secara langsung mempengaruhi kinerja. Kompetensi teknis yakni keterampilan yang kuat dalam produksi serta eknologi bisnis yang memungkinkan organisasi guna cepat melakukan adaptasi dengan kesempatan baru yang muncul. (Sumar et al. 2020). Kompetensi teknis menggambarkan seberapa dalam pengetahuan karyawan terkait pekerjaannya. Indikator kompetensi (Dewi and Harjoyo 2019) yakni a. Nilai; b. Pemahaman ; c. Pengetahuan,; d. Sikap ; e. Kemampuan; dan f. Minat.

Sikap

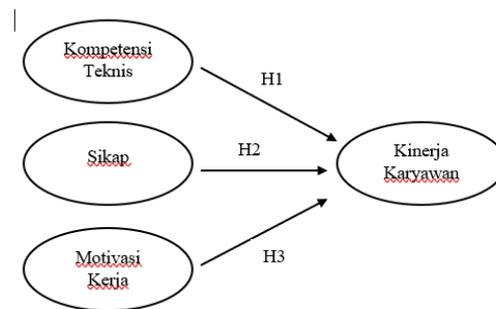
Menurut pendapat (Wibowo, 2017) sikap meliputi komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kontribusi organisasi, hubungan karyawan dan kepuasan kerja. Sikap merupakan kondisi dimana seseorang memberikan reaksi dan berkontribusi secara benar terhadap suatu objek baik dalam setiap bidang yang dipelajari. Indikator

sikap (Febriyanto 2016) yaitu a. Menghargai ; b. Bertanggung jawab; c. Merespon ; dan d. Menerima

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seorang karyawan untuk bertindak dan berkontribusi dalam pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan. Indikator Motivasi kerja (Mappasomba 2017) antara lain a. Gaji Supervisor ; b. Kebijakan dan Administrasi ; c. Hubungan Kerja; d. Pekerjaan itu Sendiri ; e. Peluang untuk Maju ; f. Pengakuan ataupun Penghargaan ; g. Keberhasilan ; h. Tanggung Jawab

Gambar 1. Kerangka Riset



Hipotesis di riset ini yakni :

- H1 : Kompetensi teknis memberikan pengaruh positif atas kinerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri
- H2 : Sikap memberikan pengaruh positif atas kinerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri
- H3 : Motivasi kerja memberi pengaruh yang positif atas kinerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri

METHODS

Riset yang dilaksanakan termasuk penelitian deskriptif analitis, memakai metode pendekatan kuantitatif. Teknik guna mengumpulkan data memakai data primer yakni data yang dilakukan pengumpulan melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuisioner. Penelitian ini terdapat :

- a. Tiga variable independen, diantaranya :
 1. Variabel Kompetensi Teknis (X1)

Dengan indikator yang diambil sesuai dengan keadaan lapangan yakni : (a) pemahaman; (b) pengetahuan; (c) kemampuan

2. Variabel Sikap (X2)

Indikator yang diambil dari variabel tersebut yakni : (a) menghargai; (b) bertanggung jawab; (c) merespon

3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Indikator yang diambil yakni : (a) gaji; (b) pekerjaan itu sendiri; (c) pengakuan atau penghargaan; (d) keberhasilan

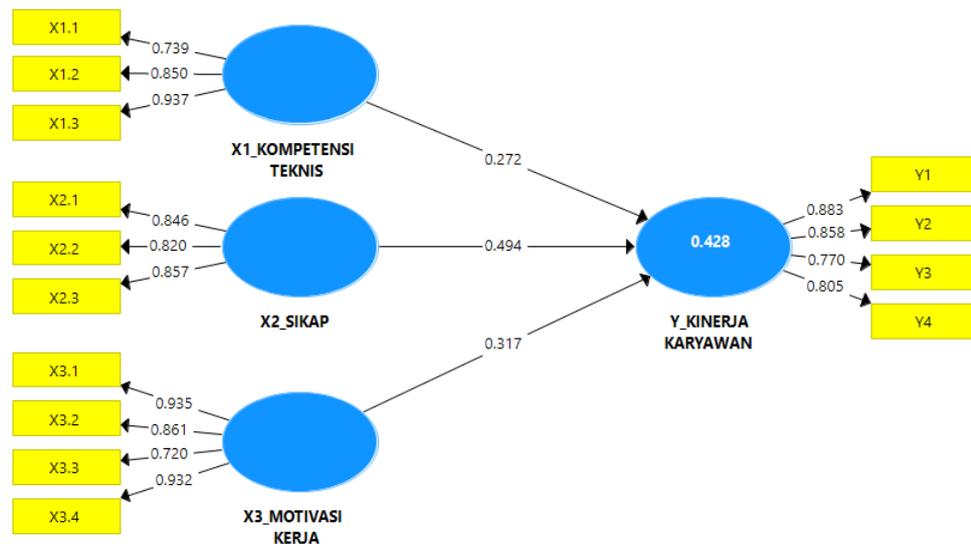
b. Terdapat variabel dependen yaitu Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari variabel Y kinerja karyawan diambil beberapa indikator yang sesuai dengan keadaan lapangan yakni : (a) hasil kerja; (b) pengetahuan pekerjaan; (c) inisiatif; (d) disiplin waktu dan absensi

Populasi dari riset ini yakni para pegawai bagian produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri dengan jumlah sampel sebanyak 42 karyawan. Analisis data yang dipakai yakni *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan metode pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Pada PLS terdapat 3 tahap teknik. Analisa data yakni uji *outer model*, uji *inner model*, serta uji hipotesa.

RESULTS

Gambar 2. Hasil Pengujian Model PLS



Gambar diatas menunjukkan pengaruh dari masing-masing variable (Kompetensi Teknis, Sikap, Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pengujian Outer Model

Dalam pengukuran outer model menggunakan outer loading, factor discriminant validity, dan composite reliability. Validitas diskriminan terpenuhi jikalau koefisien akar kuadrat AVE ataupun Fornell Larcker idealnya lebih besar dari koefisien korelasi antar variabel laten. Validitas diskriminan dinyatakan baik apabila memiliki angka koefisien $>0,70$.

Table 1. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
X1_KOMPETENSI TEKNIS	0,716
X2_SIKAP	0,708
X3_MOTIVASI KERJA	0,751
Y_KINERJA KARYAWAN	0,690

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil pengujian AVE untuk variabel Kompetensi Teknis (X1) sebanyak 0.716, variabel Sikap (X2) sebanyak 0,708, untuk variabel Motivasi Kerja (X3) sebanyak 0.751, serta Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0.690. Keempat variabel tersebut memperlihatkan angka $> 0,7$, yang mana bisa diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan variabel bisa dianggap validitasnya baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan guna melakukan pengukuran indikator variabel penelitian (Calvin et al. 2020). Jawaban kuisisioner dianggap reliabel apabila waktu ke waktu tetap sama. Ditetapkan angka Cronbach alpha $> 0,70$ maknanya reliabel serta sebaliknya jikalau angka Cronbach alpha menunjukkan $< 0,70$ maka berarti tidak reliabel.

Table 2. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
X1_Kompetensi Teknis	0,822	0,882
X2_Sikap	0,794	0,879
X3_Motivasi Kerja	0,889	0,923
Y_Kinerja Karyawan	0,850	0,899

Sumber : Data primer diolah, 2022

Bisa diperhatikan hasilnya pengujian *composite reliability* menerangkan bahwa variabel Kompetensi Teknis (X1) sebanyak 0,852, variabel Sikap (X2) sebanyak 0,879, variabel Motivasi Kerja (X3) sebanyak 0,923, serta variable Kinerja Karyawan (Y)

sebanyak 0,899. hasil uji menerangkan dimana angka *Composite Reliability* > 0,7 yang mana bisa diambil kesimpulan bahwa semua variabel reliabel.

2. Pengujian Inner Model

Nilai R-Square dapat dipakai guna melihat pengujian model struktural . Berdasarkan olah data penelitian, inner model dapat diuji dengan R-Square.

Table 3. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y_KINERJA KARYAWAN	0,428	0,382

Sumber : Data primer diolah, 2022

Sesuai hasil pengujian, R-square di atas bisa didapati bahwasanya angka R2 sebanyak 0,428. Maka dapat disimpulkan bahwasanya model cukup moderat. Dapat disimpulkan pula bahwasanya sebanyak 42,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Teknis, Sikap, serta Motivasi Kerja, disisi lain 51,2 % dipengaruhi oleh variable lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian selanjutnya dilaksanakan dengan pengujian hipotesis yang dapat dilakukan dengan uji T-Statistik. Jika outer model signifikan, perihal ini memperlihatkan bahwasanya indikator bisa dipakai selaku instrumen pengukur variabel

Table 4. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Value, P-Value)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1_KOMPETENSI TEKNIS -> Y_KINERJA KARYAWAN	0,272	0,297	0,135	2,011	0,045
X2_SIKAP -> Y_KINERJA KARYAWAN	0,494	0,471	0,163	3,025	0,003
X3_MOTIVASI KERJA -> Y_KINERJA KARYAWAN	0,317	0,339	0,151	2,102	0,036

Sumber : Data primer diolah, 2022

H1 : Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil analisis penelitian memperlihatkan bahwasanya kompetensi teknis menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan serta positif atas kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan hasil koefisien path 0,272, serta angka uji T sebanyak 2,011 > 1,96 (terkait angka tabel $Z_{\alpha} = 0,05$). Dengan hasil p-values sebanyak 0,045 < 0,05 yang mana bisa dianggap bahwasanya hipotesis pertama diterima.

Penelitian ini selaras dengan (Sumar et al. 2020). Dari riset tersebut menghasilkan hubungan positive serta signifikan secara langsung antara kompetensi teknis serta kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilaksanakan (Idhul Fitrah R 2020) juga menyatakan bahwasanya kompetensi teknis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dari penjabaran tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya kompetensi teknis menunjukkan adanya pengaruh kepada kinerja karyawan secara positif. Dengan adanya kompetensi teknis yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan juga akan terasa mudah sehingga mengembangkan kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil analisis penelitian, memperlihatkan hasil bahwasanya sikap mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan bagian produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. Hasil pengujian mendapatkan hasil koefisien path 0,494, serta angka uji T sebanyak $3,025 > 1,96$ (terkait angka tabel $Z\alpha = 0,05$). Dengan hasil p-values sebanyak $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya H2 pada riset ini disetujui.

Analisis tersebut selaras oleh (. and Purwanto 2018) yang menerangkan bahwasanya sikap menunjukkan adanya pengaruh positif atas kinerja karyawan MTsN Takeran. (Latief et al. 2019) pula menunjukkan bahwasanya secara parsial variabel sikap memberikan pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa. Riset tersebut mengatakan bahwasanya perihal ini bermakna Perusahaan memiliki keyakinan bahwa jika mereka dapat meningkatkan sikap pekerja mereka, itu akan meningkatkan kinerja mereka. Sesuai uraian tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya makin baik sikap karyawan sehingga kinerja karyawan pula akan makin baik.

H3 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil uji penelitian telah didapatkan hasil yakni motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh dengan kinerja karyawan bagian produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. Hasil uji mendapatkan hasil koefisien path 0,317, dan nilai uji T sejumlah $2,102 > 1,96$ (nilai tabel $Z\alpha = 0,05$). Dengan p-values sejumlah $0,036 < 0,05$. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa H3 dalam riset ini disetujui.

Analisis tersebut selaras oleh (Ghozali 2017) dimana ia menerangkan bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh positif secara langsung atas kinerja pegawai

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Selain itu, (Simanjuntak 2020) menyatakan jika secara parsial motivasi kerja menunjukkan ada pengaruh yang signifikan atas kinerja pegawai di Kantor Pekayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Sesuai penjabaran di atas, maka dapat diambil kesimpulan makin tinggi motivasi kerja karyawan maka makin baik kinerja karyawan tersebut.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Simpulan

1. Kompetensi Teknis yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan, dan pemahaman yang baik maka akan memudahkan karyawan dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Perihal ini bermakna makin besar kompetensi teknis seorang pegawai, maka makin baik kinerja pegawai tersebut.
2. Sikap yang baik sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kinerja karyawan. Oleh sebabnya, sikap karyawan yang besar memungkinkan kinerja karyawannya juga bisa naik.
3. Motivasi kerja yang tinggi bisa meningkatkan kinerja karyawan. Perihal ini berarti bahwasanya makin besar motivasi kerja seorang karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang makin baik pula.

Saran

1. Bagi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri
Pihak perusahaan perlu mengadakan evaluasi secara periodik terkait kemampuan, sikap, dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan seperti memberikan program pelatihan guna meningkatkan komunikasi antar karyawan.
2. Bagi Pengkaji Berikutnya
Berharap analisis ini bisa bermanfaat guna menjadi referensi untuk dapat diriset lebih lanjut.

BIBLIOGRAPHY

Abdi, Willy Jermias, And Rasmansyah Rasmansyah. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 7(3). Doi: 10.35137/Jmbk.V7i3.354.

- Calvin, Wijaya, Nazmi Hendra, Susanto Eddy, And Rikky. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial." *Jurnal Manajemen* 6(2):17-26.
- Dewi, Desilia Purnama, And Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Febriyanto, Mukhammad Aminudin Bagus. 2016. *Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku Konsumsi Jajanan Sehat Di Mi Sulaimaniyah Mojoagung Jombang*. Vol. III. Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3(1):130-37.
- Idhul Fitrah R. 2020. *Pengaruh Kompetensi Teknis Dan Kompetensi Non Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Updk Tello*. Vol. 25.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Latief, Abdul, Nurlina Nurlina, Eko Medagri, And Agung Suharyanto. 2019. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan." *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11(2):173. Doi: 10.24114/Jupis.V11i2.12608.
- Mappasomba. 2017. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar." *Economics Bosowa* 3(7):110-23.
- Ponten Pranata, Sungguh. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang." 13(2).
- Samsuri, And Hari Purwanto. 2018. "Pengaruh Sikap Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mtsn Takeran Kabupaten Magetan." *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 1(1):49. Doi: 10.25273/Capital.V1i1.2137.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(1):48-55.
- Sumar, Sumar, Soehardi Soehardi, Zahara Tussoleha Rony, And Betty Nurbaiti. 2020. "Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen III Pasukan Pelopor Korps Brimob

- Polri." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 2(2):29. Doi: 10.31599/Jmu.V2i2.765.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramedia Group.
- Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Raja Grafindo.