Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2025,, Page: 11622-11628

PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. KALBE FARMA TBK CABANG MEDAN

Kasmidar [1], Amir Makmud Zain Nasution[2], Siti Ummi Arfah Nasution [3]
[123]Universitas Al Washliyah Medan
Corresponding Author: Kasmidar, kasmidarkasmidar4@gmail.com

Published: Februari , 2026

ABSTRAK

Fenomena permasalahan menujukkan bahwa kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kalbe Farma, Tbk. Cabang Medan. Oleh karena itu dilakukan penelitian dengan tujuan utuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Jenis penelitian kuantitatif. Adapun jumlah sampel penelitian sebanyak 55 responden. Istrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data regresi linier berganda dibantu perangkat lunak SPSS Versi 25. Hasil peelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kalbe Farma, Tbk.

Keywords: Kompetensi, Fasilitas Kerja, Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu menarik, mempromosikan, dan mengatur pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara terbaik. Masalah SDM merupakan masalah yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memperoleh, mmengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Keterampilan adalah kualitas mendasar yang dimiliki seseorang yang menunjukkan kompetensi dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah bagian yang mendarah daging dan melekat pada kepribadian seseorang yang berperilaku dapat diprediksi dalam situasi dan tugas kerja yang berbeda. Dengan menilai keterampilan pribadi, dapat memprediksi kinerja karyawan. Karyawan yang dipromosikan ke tugas penilaian khusus mengetahui keterampilan dan metode yang dibutuhkan karyawan untuk naik ke tingkat pekerjaan berikutnya.

Menurut Kotler dan Amstrong dalam Pattiasina (2017) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Menurut Mc. Lelland dalam Pattiasina (2017) kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Menurut Thoha dalam Pattiasina (2017) berpendapat bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kompetensi unggul individu, tim, dan organisasi mutlak diperlukan agar organisasi dan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan tetapi juga bersaing. Oleh karena itu, ukuran akhir dari suatu perusahaan adalah kemampuannya untuk menghasilkan nilai bagi pasar dan menciptakan nilai bagi perusahaan. Dengan kata lain, aset yang ada bukan sekedar kumpulan kemampuan, tetapi bagaimana aset tersebut dapat menambah nilai bagi bisnis. Apalagi setiap organisasi terus mengembangkan kapabilitas internal untuk merespon perubahan lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat.

Proses pengembangan pegawai membutuhkan fasilitas kerja yang mendukung dari sisi peningkatan kualitas kerja. Fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan perusahaan kepada pegawai untuk menunjang kinerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung kinerja pegawai. Sarana kerja tersebut merupakan alat atau sarana dan prasarana yang membantu pegawai untuk lebih mudah melakukan pekerjaannya dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih produktif.

Menurut Hartanto (2015), "Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi". Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya.

Menurut Lupiyoadi (2006), "Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang". Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di organisasi tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap organisasi bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Tumbuhnya gairah dan peningkatan kinerja dalam diri pegawai sangat didukung oleh kemampuan pegawai dalam memahami pekerjaan atau tupkosinya. Pegawai yang kurang kompetensi akan banyak menghadapi kendala di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Begitu halnya dengan kurang mendukungnya fasilitas kerja akan mempengaruhi hasil kerja individu secara sukarela. Termasuk menciptakan tata letak tempat kerja yang nyaman sesuai dengan peralatan kerja.

Menurut Veithzal dalam Sudaryo (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Ruki A dalam Sudaryo (2018) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

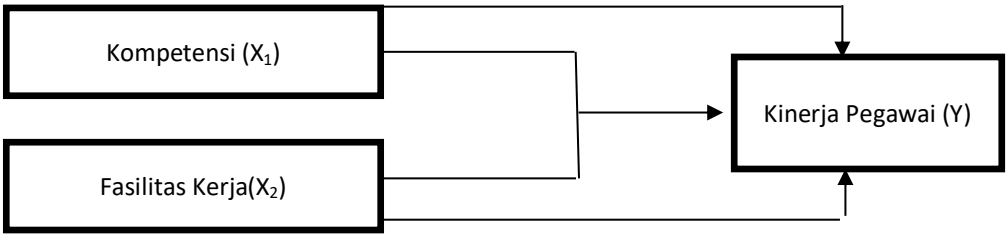
Kinerja seorang pegawai mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi atau institusi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan tertentu atau dimensi pekerjaan yang mengidentifikasi elemen pekerjaan yang paling penting. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi dan lembaga perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawainya, memperkuat kekuatan berdasarkan kelemahannya, serta meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, diprediksi banyak perusahaan yang mengalami kendala dalam hal pengelolaan kompetensi, fasilitas kerja dan kinerja. Salah satunya PT. Kalbe Farma Tbk Cabang Medan dari masalah kompetensi adalah adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan keterampilan dan pengetahuan beberapa pegawai. Adanya kesulitan pegawai di dalam menyelesaikan laporan harian tepat waktu yang disebabkan kurangnya kemampuan pegawai. Ukuran ruang kerja yang terlalu sempit, sebab dalam satu ruangan terdapat sepuluh pegawai, sehingga mengakibatkan pegawai tidak fokus bekerja. Kurangnya komputer, transportasi dalam distribusi dan lahan parker yang terlalu sempit sehingga menyulitkan kendaraan keluar masuk, serta gudang penyimpanan barang terlalu

sempit sehingga menyulitkan pegawai dalam hal penyusunan dan pendataan barang. Kurangnya kompetensi dan fasilitas kerja di PT. Kalbe Farma Tbk Cabang Medan terlihat dari hasil kerja yang tidak sesuai target, menurunnya kinerja pegawai dan stresnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE

Berdasarkan uraian pendahuluan digambarkan kerangka konseptual, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai di PT. Kalbe Farma Tbk Cabang Medan sebanyak 55 orang. Pada penelitian ini jumlah keseluruhan populasi menjadi sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang ada tergolong berjumlah sedikit. Teknik pengambilan sampel ini disebut dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang.

Jenis data penelitian ini yaitu primer sehingga instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada sample (55 orang responden). Sugiyono (2017) menyatakan "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Dengan menggunakan skala likert sebagai pengukurannya.

Uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multikolineritas) dijadikan sebagai syarat kelayakan data. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Analisis data dibantu perangkat lunak SPSS. Uji Hipotesis menggunakan Uji t, Uji F dan Uji R^2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24000073
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.071
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2023

Dari *ouput SPSS* di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *(Asymp.Sig)* sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 (0,200 > 0,05), maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Jika terjadi multikolinearitas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model, kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil dan pengertian multikolinearitas adalah sesungguhnya terletak pada ada atau tidak adanya korelasi antar variabel bebas.

Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala mulikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *software SPSS* Versi 25.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.817	2.468		1.547	.128		
	Kompetensi	.441	.142	.439	3.103	.003	.169	5.917
	Fasilitas_Kerja	.471	.136	.489	3.453	.001	.169	5.917

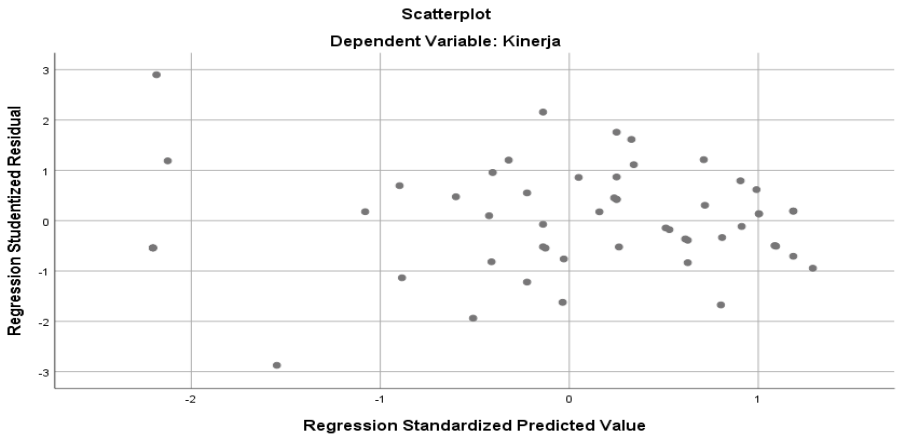
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, data diolah 2023

Dari tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,169 > 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 5,917 < 10 sehingga bisa disimpulkan antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode grafik. Alasannya karena lebih praktis, dimana pada saat kita melakukan uji heteroskedastisitas, secara otomatis hasil uji heteroskedastisitasnya bisa langsung terlihat. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS Versi 25, data diolah 2023

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.817	2.468		1.547	.128		
	Kompetensi	.441	.142	.439	3.103	.003	.169	5.917
	Fasilitas_Kerja	.471	.136	.489	3.453	.001	.169	5.917

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, data diolah 2023

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 3,817 + 0,441 X1 + 0,471 X2 + e

1. Konstanta sebesar 3,817 artinya jika kompetensi (X1) dan fasilitas kerja (X2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 3,817.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,441 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,441. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja, semakin naik kompetensi maka semakin naik kinerja.
3. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X2) sebesar 0,471 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan fasilitas kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,471. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara fasilitas kerja dengan kinerja, semakin naik fasilitas kerja maka semakin naik kinerja.

Uji Hipotesis - Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial, adapun hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.817	2.468		1.547	.128
	Kompetensi	.441	.142	.439	3.103	.003
	Fasilitas_Kerja	.471	.136	.489	3.453	.001

Sumber: Output SPSS Versi 25, data diolah 2023

Pada tabel *Coefficients*[a] diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka 55-3 = 52. Pada df 52 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,006.

Nilai t hitung variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 3,103, dengan demikian t hitung > t tabel (3,103 > 2,006) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 (0,003 < 0,005), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel fasilitas kerja (X_2) adalah sebesar 3,453, dengan demikian t hitung > t tabel (3,453 > 2,006) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 (0,001 < 0,005), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis - Uji F

Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh bersama-sama variabel X terhadap variabel Y. Hal tersebut dapat dilihat pada data Uji F, sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1266.577	2	633.288	121.539	.000[b]
	Residual	270.951	52	5.211		
	Total	1537.527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Kompetensi

Sumber: Output SPSS Versi 25, data diolah 2023

Pada tabel Anova[b] diperoleh nilai F hitung sebesar 121,539 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18. Dengan demikian F hitung > F tabel (121,539 > 3,18) artinya variabel kompetensi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Determinasi (Uji R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase tingkat pengaruh variabel X secara serentak terhadap variabel Y. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji R^2

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,523[a]	0,274	0,220	2,363

a. *Predictors: (Constant)*, Pengawasan, Fasilitas kerja

b. *Dependent Variable*: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, data diolah 2023

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,824 artinya bahwa variabel kompetensi dan fasilitas kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 82,4%. Hasil ini merupakan hasil dari (R^2 x 100%), sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dibahas dengan pemgolahan data penelitian menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (3,103 > 2,006). Variabel fasilitas kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (3,453 > 2,006).
2. Secara simultan, variabel kompetensi (X1) dan fasilitas kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel (121,539 > 3,18).
3. Variabel kompetensi (X1) dan fasilitas kerja (X2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 82,4% sedangkan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan saran, sebagai berikut:

1. Melihat hasil kompetensi yang berpengaruh signifikan, maka hendaknya pegawai mempertahankan kompetensi yang dimiliki dan terus dapat meningkatkannya.

2. Melihat hasil fasilitas yang berpengaruh signifikan, maka hendaknya pegawai menjaga fasilitas yang telah diberikan perusahaan guna menunjang pekerjaan.
3. Hendaknya pegawai tetap bekerja secara professional serta kinerja yang baik sesuai peraturan perusahaan.

REFERENSI

Dahlius. 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Sengingi. Jurnal. FISIP. Universitas Riau. Pekanbaru.

Danang Sunyoto. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartanto. 2015. Manajemen dan Motivasi. Edisi Revisi. Penerbit Balai Aksara, Jakarta.

Kuncoro Mudrajad. 2013. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Manulis Tesis. Erlangga. Jakarta.

Lupiyoadi. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Machfoedz Ircham. 2010. Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif). Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.

Mangkunegara Prabu Anwar, 2013. Manajemen Personalia. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nazir Moh. 2014. Metode Penelitian. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.

Pattisiana. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.

Rahimah, Marwah, Surbakti. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank Sumut Pusat Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan.

Santoso, Singgih. (2012). Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta: Gramedia.

S Arikunto. 2016. Manajemen Penelitian. Cetakan ke X. Rineka Cipta. Jakarta.

Syaiful Bahri. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Edisi I. CV. Andi Offset. Yogyakarta.

Sibarani Mutiara, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi 4. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Yuliana Y. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistik. Jurnal. Universitas Kristen Krida Wacana. Vol. 17. No. 2.

Yoyo Sudaryo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi. Yogyakarta.