

## **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS TADULAKO**

<sup>1</sup> Muhamat Satiawan, <sup>2</sup> Amir Makmur, <sup>3</sup> Surayya

<sup>1</sup> AMIK Tri Dharma Palu, Indonesia

<sup>2,3</sup> Universitas Tadulako, Indonesia

Email: iansebastian805@gmail.com, amirmakmur74@gmail.com,  
surayyathamrin7@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Tadulako. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausalitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 57 responden. Berdasarkan hasil hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, disimpulkan: 1) Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Donggala. 2) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Donggala. 3) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Donggala.

**Kata Kunci:** kompetensi; motivasi; kinerja pegawai

### **Abstract**

The purpose of the study was to determine the effect of competence and motivation on employee performance at Tadulako University. This research is a quantitative research with descriptive and causal methods. The data collection technique used is the census technique, where the entire population is used as research respondents. This is done when the population is relatively small. Thus, the respondents in this study took the entire population of 57 respondents. Based on the test results using multiple linear regression analysis, it is concluded: 1) Competence and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the Department of Community Empowerment and the Village of Donggala Regency. 2) Competence partially has a significant effect on the performance of employees of the Department of Community Empowerment and Village of Donggala Regency. 3) Motivation partially has a significant effect on the performance of employees of the Department of Community Empowerment and Village of Donggala Regency.

**Keywords:** *competence; motivation; employee performance*

## Pendahuluan

Suatu organisasi atau sebuah perusahaan bisa berkembang dan sukses tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting guna meningkatkan kinerja pegawai, agar mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Salah satu cara dalam menghadapi persaingan antar organisasi yang semakin maju, kompetitif dan ketat salah satunya dengan memberdayakan, mengali dan mencari potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi (Anjani, 2019). Sumber Daya Manusia digunakan agar peningkatan hasil kinerja yang diberikan Karyawan bisa tercapai agar tujuan dari organisasi tersebut dapat dilaksanakan. Hal ini dipertegas oleh (Siagian, 2008) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, yang baik ditujukan kepada peningkatan hasil kinerja yang diberikan para karyawan dalam suatu organisasi, agar tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tidak akan memberikan output atau hasil yang maksimal dan sesuai tujuan yang diinginkan apabila tidak adanya timbal balik dari karyawan yang mempunyai kinerja optimal juga (Anjani, 2019). Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan dan target kerja (Ma'ruf & Chair, 2020).

Kinerja karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat utama untuk dapat membantu organisasi dalam mencapai visi misi, tujuan serta tugas dan fungsi yang di atur dan ditetapkan oleh perusahaan atau suatu organisasi (Tjahyanti dan Chairunnisa, 2021) menurut Robbins dan Coullter (2018:637) menyatakan bahwa *“Performance is The Result Of an Activity”* Kinerja Karyawan adalah hasil dari akhir sebuah aktivitas.

Pegawai dilingkungan Universitas Tadulako mempunyai tugas dan fungsi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dimana peraturan ini mengatur Menyusun pedoman formasi, Menyusun standar kompetensi, Menyusun petunjuk pelaksanaan teknis jabatan fungsional, menyusun standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil kerja pejabat fungsional, menyusu pedoman penulisan karya tulis/karya ilmiah yang bersifat inovatif di bidang tugas jabatan fungsional dan melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang didalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS merupakan sala satu aspek/faktor pendukung dalam rangka mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atau Akuntabilitas Publik. Untuk memberikan penilaian terhadap akuntabilitas tingkah laku baik seseorang (spiritual) dapat dinilai dari unsur-unsur yang dinilai di SKP seseorang. Unsur-unsur yang diniai ini dapat dijadikan indikator pengukuran kinerja seseorang selain kriteria tupoksi, yang antara lain kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan. Pada kenyataannya, SKP PNS yang notabene adalah daftar penilaian yang dalam penilainnya menggunakan azaz

tertutup sering dipertanyakan objektivitasnya, karena penilaiannya yang bersifat rahasia dan sipenilai mempunyai otoritas yang mutlak dalam menilai kinerja seseorang dengan penilaian yang bersifat rahasia.

Untuk dapat menyelesaikan tugas dan fungsi tersebut dan menghasilkan kinerja yang baik maka pegawai harus mempunyai kompetensi dan motivasi agar tugas dan pekerjaan yang akan ia kerjakan akan membuahkan hasil kinerja yang baik. Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Kompetensi seseorang juga dapat kita lihat melalui lamanya mereka bekerja, hal ini dikarenakan semakin lama seseorang bekerja pada bidang tertentu maka akan semakin baik juga kemampuannya dalam menguasai atau menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi biasanya sudah menjadi karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Sehingga biasanya kompetensi/kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai akan tercapai, sebaliknya, kemampuan pegawai yang rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai (Anjani, 2019).

Motivasi merupakan roda penggerak sehingga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri sendiri melainkan yang ada hanya rutinitas belaka (Ma'ruf & Chair, 2020). Arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok, alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sekarang. Motivasi lebih dominan berasal dari kemampuan diri sendiri dalam membangkitkan potensi diri atau biasa dikenal dengan Self Management (Management et al., 2018) akan tetapi motivasi kerja tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan itu saja, melainkan memerlukan perpaduan dari kita sendiri, atasan, ataupun lingkungan kerja kita sendiri (Ardhani & Ratnasari, 2019).

## Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dan Kausalitas, dikatakan studi Deskriptif karena dibuat untuk mengumpulkan data yang akan menggambarkan karakteristik dari obyek seperti orang, kejadian-kejadian, situasi dan organisasi (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020) Obyek yang digunakan dalam studi penelitian ini adalah pegawai pada Universitas Tadulako.

(Sujarweni, 2014) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi.

1. Data primer, data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.

2. Data sekunder, yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Universitas Tadulako bagian kepegawaian, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 29 orang dan Pegawai Harian Lepas (PHL) berjumlah 28 orang, sehingga dengan keseluruhannya adalah 57 orang.

Menurut (Sugiyono, 2010), jika populasinya kurang dari 100, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel. Memperhatikan anggota populasi penelitian yang tidak terlalu besar tersebut, maka teknik yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 57 responden.

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis adalah menggunakan:

- a) Analisis Deskriptif

Pendekatan deskriptif menurut (Sugiyono, 2010) adalah: "Metode Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

- b) Analisis Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2010) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah model regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini, telah mampu memenuhi syarat atau tidak, yaitu tidak terdapatnya gejala normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

- a) Uji Normalitas

Menurut Gouzali (2005), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini, model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses dengan metode-metode selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya hubungan yang linear (multikolinearitas) antara variabel bebas yang satu dengan yang lain. Gouzali (2005) mengatakan bahwa untuk mengetahui terjadi tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen, nilai VIF > dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1 mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c) Heterokedastisitas

Menurut Gouzali (2005), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Pada pengujian Heterokedastisitas bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan kata lain pada model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi ini telah memenuhi asumsi *heterokedastisitas*, hal ini menunjukkan bahwa variasi data homogen.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, dimana kuesioner dibagikan kepada seluruh Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Donggala. Kuesioner tersebut kemudian dianalisis kemudian di uji statistika menggunakan Aplikasi SPSS 23. Hasil dari analisis data tersebut yaitu:

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi	Partial
Kompetensi	0,303	3.211	0,002	0,404
Motivasi	0,185	2.316	0,024	0,303
Constant	= - 6.381			
F Hitung	= 205.972			
R	= 0,960			
Adjust R Square	= 0,917			

Sehingga Model regresi yang diperoleh dari table di atas adalah:

$$Y = - 6,831 + 0,303 X_1 + 0,185 X_2$$

Berikut adalah penjelasan berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk :

1. Untuk nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar - 6,831, yang artinya apabila kompetensi (X1), motivasi (X2) diasumsikan bernilai 0 maka kinerja akan menurun sebesar – 6,831 apabila variabel lain dianggap konstan.
2. Kompetensi (X<sub>1</sub>) dengan koefisien regresi 0,303 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja. Artinya semakin baik kompetensi

yang dimiliki pegawai pada Universitas Tadulako maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,303 (variabel lain konstan).

3. Motivasi ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,185 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja. Artinya semakin baik motivasi pegawai yang ada pada Universitas Tadulako maka akan semakin menaikkan produktivitas sebesar 0,185 (variabel lain konstan).

Adapun hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Uji Secara bersama-sama

Uji secara bersama-sama adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X$ ) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ) berarti semua variabel bebasnya, yakni kompetensi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel tidak bebasnya kinerja. Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh  $F$  hitung = 205.972 pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\text{sig} < 0,05$ . Dari table tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Dengan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa: kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Tadulako. Artinya hipotesis diterima.

2. Uji Secara Parsial

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Kompetensi ( $X_1$ )

Untuk variabel kompetensi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,303, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian nilai  $\text{sig} < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Tadulako. Artinya hipotesis terbukti.

2. Motivasi ( $X_2$ )

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,185 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,024 dengan demikian nilai  $\text{sig} < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Tadulako. Artinya hipotesis terbukti.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang telah diuji secara parsial dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja. Hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijabarkan sebagai berikut.

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan pegawai, pemimpin, atau pejabat yang menunjukkan kinerja maksimal yang disebut berkompetensi (Soetrisno & Gilang, 2018). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai probability sebesar 0.002 lebih kecil dari 0,05, Ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara Kompetensi dan kinerja.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan atau individunya (Rahmawati, 2013). Hasil Penelitian menunjukkan secara parsial variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya tingkat probability sebesar 0,024 yang lebih besar dari syarat yang ditetapkan sebesar 0,05. menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis secara simultan, menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi dan Motivasi. Dari hasil penelitian secara simultan terlihat koefisiensi determinasi sebesar ( $R^2$ ) sebesar 91,7% dan selebihnya 8,3% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa Kinerja di pengaruhi oleh Kompetensi, dan Motivasi. Dari hasil tersebut dapat dilihat, jika Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Donggala memiliki Kompetensi, maka tingkat kinerja bertambah.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap fokus permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, bahwa: 1) Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi kompetensi dan motivasi pegawai, maka kinerja juga akan meningkat. 2) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi kerja pegawai. 3) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyarankan untuk: 1) Dimensi kepribadian perlu terus ditingkatkan agar pegawai dapat

menyelesaikan pekerjaan yang sulit, dapat mengontrol stress kerja atau mengontrol diri dengan pegawai lainya dalam lingkungan kantor, serta harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. 2) Dimensi kebutuhan aktualisasi diri semakin ditingkatkan. Agar para pegawai yang mempunyai kemampuan yang dapat dikembangkan agar bisa berinovasi sehingga hasilnya memberikan sumbangsih terhadap instansi tersebut. Serta pegawai yang lainya harus bisa berbuat lebih baik dalam setiap harinya.

## BIBLIOGRAFI

- Akbar, Irfan Rizka, Prasetyani, Desi, & Nariah, Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Anjani, Ayu. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. [Google Scholar](#)
- Ardhani, Jayanti, & Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. [Google Scholar](#)
- Coulter, Mary. (2018). *Management/Stephen Robbins, Rolf Bergman, Mary Coulter*. [Google Scholar](#)
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, & Komariyah, Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. [Google Scholar](#)
- Rahmawati, Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. [Google Scholar](#)
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)
- Soetrisno, Annisa Putri, & Gilang, Alini. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta Bandung. [Google Scholar](#)
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian, Pustakabarupress*. Yogyakarta. [Google Scholar](#)
- Tjahyanti, Setia, & Chairunnisa, Nurafni. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. [Google Scholar](#)
- Tjahyanti, Setia, & Chairunnisa, Nurafni. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>. [Google Scholar](#)

**Copyright holder:**

Muhamat Satiawan, Amir Makmur, Surayya (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

