

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PANIN, TBK. CABANG KENDARI

An Najjar M. Thahir^{*1}, Selvi Diliyanti Rizki², Inayah Abdillah Rabbani³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia

Korespondensi: Karaengaan@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received:

14 Desember 2023

Revised

15 Desember 2023

Accepted:

18 Desember 2023

Online Available:

30 Desember 2023

Kata Kunci:

Kompetensi, Motivasi,
Kinerja

Keywords :

Competence, Motivation,
Performance

Licensed Under

a Creative Commons
Attribution 4.0

International License



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk. Cabang Kendari. Serta mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin, Tbk. Cabang Kendari. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, data primer. Populasi terdiri atas 66 responden dan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel (sensus) alat analisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk. Cabang Kendari. Dan secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk. Cabang Kendari. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang sebesar 0,001 atau lebih kecil dari alpha 5%. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Sedangkan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin, Tbk. Cabang Kendari Dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 0,000 atau lebih kecil dari alpha 5% yakni. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of competence and motivation on employee performance at PT. Panin Bank, Tbk. Kendari Branch. As well as knowing and analyzing the influence of motivation on the performance of PT employees. Panin Bank, Tbk. Kendari Branch. The type of data used in this research is primary data. The population consists of 66 respondents and the sampling technique is saturated, that is, the entire population becomes a sample (census). The analysis tool uses quantitative descriptive analysis. Based on the results of statistical calculations, it can be concluded that simultaneously the competency and motivation variables have a significant effect on employee performance at PT. Panin Bank, Tbk. Kendari Branch. And partially the motivation variable has a significant effect on employees at PT. Panin Bank, Tbk. Kendari Branch. This can be seen from the t-statistic value which is 0.001 or smaller than alpha 5%. Thus, hypothesis H1 in this study is accepted. Meanwhile, the competency variable partially has a significant effect on the performance of PT employees. Panin Bank, Tbk. Kendari Branch and job satisfaction have a significant positive influence on performance. This can be seen from the t-statistic value of 0.000 or smaller than alpha 5%, namely. Thus, hypothesis H2 in this study is accepted.

PENDAHULUAN

Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia menurut Schuler (Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2007:3) antara lain mengelola Sumber Daya Manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) Sumber Daya Manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola Sumber Daya Manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola Sumber Daya Manusia untuk menghadapi globalisasi.

Untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer Sumber Daya Manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia perlu diterapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan karyawan karena karyawan harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Hutapea dan Nurianna (2008:86) mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya

Dinamika bisnis dan dunia usaha menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan

sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, dikutip dari buku Sutrisno (2009:228) mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Menurut Dharma (2005:99) kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu Tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja kerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Nick Boreham (2004:5), yang meneliti mengenai "Teori kompetensi kolektif menantang individualisasi neo-liberal kinerja di tempat kerja."

Suatu pekerjaan terkait dengan pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan kompetensi kerja sebagai hasil dari kinerja individu di tempat kerja, dimana sering terjadi bahwa kompetensi harus sebagai atribut dari kelompok atau tim. Ini berarti bahwa kompetensi berkaitan dengan (1) membuat rasa kolektif acara di tempat kerja, (2) mengembangkan dan menggunakan basis pengetahuan kolektif dan (3) mengembangkan rasa saling ketergantungan dengan sesama individu.

Begitu pula yang dikemukakan oleh Tati Setiawati (2009:4) mengungkapkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada FPTK UPI, dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi, yang terdiri dari : pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen, hal ini disebabkan karena pengetahuan menurut Sutrisno (2009:222) merupakan ilmu yang diperoleh untuk melakukan suatu kemampuan dalam membentuk tindakan seseorang, sehingga dengan adanya kemampuan tersebut maka dapat lebih meningkatkan kinerja. Kemudian keterampilan menurut Dunnett's (2004:110) adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas atau kerja yang berkembang dari hasil pelatihan yang diperoleh untuk meningkatkan kinerja. Begitu pula dengan perilaku menurut Sutrisno (2009:228) mengemukakan bahwa perilaku dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Sedangkan pengalaman kerja menurut Siagian (1992:52) menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik, yang didapat seseorang untuk

meningkatkan kemampuannya (kinerja kerjanya) dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Prihadi (2004:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Pada PT. Bank Panin Kendari sebagian besar karyawannya berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga hal ini menjadi suatu masalah bagi perusahaan khususnya bagi PT. Bank Panin Kendari karena karyawan bank yang bekerja banyak dari mereka yang tidak kompeten dengan tugas dan pekerjaannya. Untuk itu pihak perusahaan melakukan berbagai training kepada karyawan bank agar lebih kompeten dan mampu meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitiannya bersifat deskriptif kuantitatif. Menurut Masri S dalam buku Riduwan dan Kuncoro (2008,P.208) yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh antara variabel yang akan diteliti. Populasi adalah kumpulan yang lengkap dari elemen-elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan karena karakteristiknya. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Bank Panin Kendari.

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu atas ciri/keadaan yang akan diukur. Adapun sampel pada penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Bank Panin Kendari yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Non Probability Sampling* dengan jenis sampling Jenuh atau Sensus. Menurut Kuncoro (2007:164), sampling jenuh atau sensus adalah sebuah teknik pengambilan sampel di mana semua populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena populasi relatif kecil.

Teknik Penggalan data merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan lingkup penelitian. Penggalan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin Kendari. Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel yang pengumpulan datanya menggunakan keusioner (angket)

Teknik Analisis Data adalah proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi melalui penentuan objek penelitian dan pembuatan kesimpulan sehingga dapat mudah dipahami oleh peneliti dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain (Kusumastuti & Khoiron, 2019) Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis menggunakan regresi linear berganda yang ditujukan untuk menguji pengaruh secara langsung variable kompetensi dan motivasi terhadap

kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kesepakatan untuk mendirikan PT Bank Pan Indonesia Tbk didasarkan atas visi dan misi yang tinggi. Pendirian Bank Pan Indonesia Tbk juga sebagai pemenuhan atas himbauan dari pemerintah khususnya Bank Indonesia untuk melakukan konsolidasi bagi bank-bank kecil. Penggabungan bank-bank ini bertujuan untuk membentuk bank yang lebih kuat dari aspek permodalan maupun manajemen. Berdasarkan hal tersebut, maka pada tanggal 17 Agustus 1971 terbentuklah PT Bank Pan Indonesia Tbk yang merupakan hasil merger yang pertama di Indonesia. Adapun bank-bank yang bergabung terdiri atas tiga bank swasta yaitu: PT Bank Kemakmuran, PT Bank Industri Djaja Indonesia, dan PT Bank Industri dan Dagang Indonesia.

Dalam jangka waktu satu tahun beroperasi, status PT Bank Pan Indonesia Tbk meningkat menjadi bank devisa dengan diikuti pembukaan sejumlah kantor cabang di Indonesia. Pada tanggal 28 oktober 1982, PT Bank Pan Indonesia Tbk memperoleh izin untuk memasarkan sahamnya di pasar modal dan dengan demikian PT Bank Pan Indonesia Tbk tercatat sebagai bank swasta nasional pertama yang Go Public dan terdaftar di Bursa Efek Jakarta.

Dengan adanya perkembangan pasar yang cepat, maka pada tanggal 12 Desember 2013, PT Bank Pan Indonesia Tbk Cabang Kendari kembali membuka kantor baru yang berlokasi di Jalan Konggoasa, Dapu Dapura. Selain itu, PT Bank Pan Indonesia Tbk cabang Kendari juga membuka cabangnya di luar kota Kendari yakni di kota Bau-Bau pada tahun 2008 dan di kabupaten Kolaka pada tahun 2009. Dengan mempertimbangkan perkembangan kota Kendari yang memiliki potensi pasar yang besar, maka pada tanggal 3 Desember 2014 PT Bank Pan Indonesia Tbk Cabang Kendari kembali membuka 3 kantor cabang pembantu yang berlokasi pada jalan Abd. Silondae, mandonga, jalan MT. Hariono, wua-wua, dan Komplek Perumahan Citraland kendari.

Hasil Penelitian terkait pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Panin, Tbk. Cabang Kendari

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas ditemukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut di atas menggambarkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja namun dengan adanya Kompetensi yang semakin tinggi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih optimal begitu pula sebaliknya. Motivasi merupakan tenaga penggerak untuk melaksanakan suatu tindakan (kinerja) dan diikuti dengan kepuasan yang tinggi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya maka akan mendorong untuk menunjukkan kinerja secara lebih baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian ini sesuai dengan teori Victor H. Vroom.,

Work and Motivation, (New York: John Wiley & Son, Inc., 1964) menguraikan petunjuk mengapa Kompetensi dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Mitrani dalam Usmara (2002:109) mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedarmayanti (2008:126) mengemukakan

3. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja yang diindikasikan dengan *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power/keinginan*, dan *social role* yang ada. Secara fenomenal diskripsi hasil penilaian responden terhadap motivasi dengan indikator tersebut di presepikan cukup tinggi yaitu sebesar 3,51. Namun tingginya penilaian terhadap motivasi tersebut tidak diimbangi dengan tingginya kinerja pegawai yang diindikasikan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan rekan kerja dengan nilai rata-rata hanya mencapai 3,46

Pembahasan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.738	2.189		1.708	.093
Kompetensi	.673	.072	.703	8.036	.001
Motivasi	.884	.090	.871	9.823	.000

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan nilai t pada taraf $\alpha = 0,05$, diperoleh bahwa nilai thitung untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 8,036 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($t_{sig} = 0,001$) lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Panin Kendari pada (Y). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Bank Panin Kendari sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 9,823 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($t_{sig} = 0,00$) lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Panin Kendari pada kinerja (Y). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Bank Panin Kendari, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	R Square Change
1	.873 ^a	.763	.755	.2625	.763

Adjusted R square adalah sebesar 0.755 hal ini berarti 75,5% dari variasi

variabel dependent Kinerja pegawai PT. Bank Panin Kendari yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kompetensi dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 0,24

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1394.467	2	697.233	101.204	.000 ^b
Residual	434.033	63	6.889		
Total	1828.500	65			

Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 101.204. dimana nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja Pegawai PT. Bank Panin Kendari atau dapat dikatakan bahwa kompetensi (x1), dan motivasi (x2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Bank Panin Kendari

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi yang terdiri dari need for achievement, need of affilations, needfor power, dan variabel kompetensi yang terdiri dari motive, traits, self image, social role secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Kendari.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Kendari. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi dan kompetensi karyawan PT. Bank Panin Kendari, maka diharapkan kinerja semakin tinggi yang didapatkan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Kendari. Dan dapat disimpulkan bahwa signifikannya motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Kendari disebabkan karena karyawan merasakan adanya penghargaan, keanggotaan, dan kekuatan dari rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Riaz, (2008), COMPETENT AND MOTIVATION OF TEACHERS OF PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS RAWALPINDI. Journal. Botani, 40 (4): 1579-1585.
- Anas, Muhammad, (2010). "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI PERBENIHAN TANAMAN HUTAN SULAWESI", Universitas Sawerigading, Makassar.
- Barker,Chris., Pistrang, Nancy.,& Elliot, Robert. (2002). REASEARCH METHODS IN CLINICAL PSYCHOLOGY (2TH ED) . Jhon Wiley & Sons.
- Campbell, A. K., Ed., (1970). THE STATES AND THE URBAN CRISIS, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1985) “PERILAKU DALAM ORGANISASI”, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2008). “PENILAIAN KINERJA GURU”, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik DanTenaga Kependidikan, Jakarta.
- Devi, Eva Kris Diana, (2009). “ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN OUTSOURCING PT. SEMERU KARYA BUANA SEMARANG)”, Universitas Diponegoro, Semarang.
- ERMAWATI, E. (2022). ANALISIS PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP DEVIDEN PAYOUT RATIO PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI JAKARTA ISLAMIC INDEX (JII) TAHUN 2012-2016. *Journal Economics Technology And Entrepreneur*, 1(02 June), 270–288. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/article/view/269>
- Febi Imron Mauludi, & Dina Kurniawati. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO MERDEKA ELEKTRONIK DI KABUPATEN SUMENEP. *Journal Economics Technology And Entrepreneur*, 1(02 June), 212–222. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/article/view/246>
- Ghozali, Imam, (2009) “APLIKASI ANALISI MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM SPSS”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, et. all., (1985). “ORGANISASI: PERILAKU STRUKTUR PROSES”, Jilid 1, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo dan Agus Mulyono. (1999). PRINSIP DASAR MANAJEMEN. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Ilyas, Yaslin, (2002). “KINERJA: TEORI, PENILAIAN, DAN PENELITIAN”, Pusat Kajian Kesehatan FKMUI, Depok.
- Kinicki, Angelo, Brian K. Williams, (2003), MANAGEMENT (A PRACTICAL INTRODUCTION), Int’l ed., New York: McGraw-Hill
- Liang Gie, (1998). ADMINISTRASI PERKANTORAN MODERN, Liberty, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2003). “PERILKU ORGANISASI”, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2006) “EVALUASI KINERJA SDM”, PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2008) “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN”, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2006). “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA”, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Matutina,dkk. (2007). MANAJEMEN PERSONALIA. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammad Sofian Maksar, Sitti Zakiah Ma'mum, Murini, & Winda Sari Firdani. (2022). PENGARUH RELIGIUSITAS DAN PERSEPSI RISIKO TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI SYARIAH YANG DIMODERASI OLEH GENDER (STUDI PADA INVESTOR MAHASISWA GALERI INVESTASI SYARIAH BEI PADA IAIN KENDARI). *Journal Economics Technology And Entrepreneur*, 1(01 Maret), 47–62. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/article/view/50>
- Mulyasa,E, (2004). “MENJADI KEPALA SEKOLAH PROFESIONAL”, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hamid, N., & Alim Musaba. (2023). STRESS DAN KONFLIK KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA KARYAWAN PT PLN UP3 KENDARI. *Journal Economics Technology And Entrepreneur*, 2(03 September), 533–539. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/article/view/771>
- Nisrina Hamid, La Ode Alimusa, & Muhammad Asgar. (2022). DETERMINAN KEBERHASILAN USAHA MIKRO DAN KECIL ERA PANDEMI COVID-19 DI KOTA KENDARI. *Journal Economics Technology And Entrepreneur*, 1(01 Maret), 28–46. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/article/view/46>
- Nugroho, Bhuono Agung, (2005). “STRATEGI JITU MEMILIH METODE STATISTIK PENELITIAN DENGAN SPSS”, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Putri Sulis Setiyawati, Dina Afifah Nuroini, Dwi Lestari, Erna Aulia Farida, Mohammad Khoiruddin, & Eny Latifah. (2023). PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH IBNU ASHUR DALAM AKUNTANSI MURABAHAH DALAM METODE PENGAKUAN KEUNTUNGAN. *Journal Economics Technology And Entrepreneur*, 2(01 Maret), 426–435. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/article/view/537>
- Ravianto, J. (1986). PRODUKTIVITAS & MANUSIA INDONESIA. Jakarta. Siup.
- Robbins, P. Stephen, (2001). “PERILAKU ORGANISASI: KONSEP, KONTROVERSI, APLIKASI”, Jilid 1, Edisi Ke-8, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sagala, Ella Jauvani dan Rivai, Veithzal, (2009) “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: DARI TEORI KE PRAKTIK”, Edisi kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sapuri, Rary, (2009). “PSIKOLOGI ISLAM”, Rajawali Pers, Jakarta.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, et. all., (2006). “METODE PENELITIAN SURVAI”, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta Barat.
- Sutrisno, Edy, (2009). “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA”, Kencana, Jakarta.
- Wahyu Faizal Aditiya, Syahroini Wasifaul Qolbi, Aziq Nur Aiman, Widuri Widyawati, & Eny Latifah. (2023). PELUANG DAN TANTANGAN SYARIAH PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH. *Journal Economics Technology And Entrepreneur*, 2(01 Maret), 377–386. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/article/view/538>
- Wahyuddin, Parwanto, (2004). “PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENDIDIKAN KOMPUTER AKUNTANSI IMKA DI SURAKARTA”, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Winardi, J, (2004). “MOTIVASI DAN PEMOTIVASIAN DALAM MANAJEMEN”, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wungu J. dan Brotoharsojo H., (2003), MERIT SYSTEM. PT. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta
- Yuan Swastika, & Nisrina Hamid. (2023). PENGARUH LITERASI KEUANGAN, GENERASI SANDWICH OVERCONFIDENCE DAN DUAL ERNEST TERHADAP PERILAKU KEUANGAN. *Journal Economics Technology And Entrepreneur*, 2(02 Juni), 478–484. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/article/view/753>
- Yuliana, Eka, (2006) “PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MATA DIKLAT PRODUKTIF PENJUALAN DI SMK BISNIS DAN MANAJEMEN SE KABUPATEN KEBUMEN”, Universitas Negeri Semarang, Semarang.