
Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Sarung Sutera Mandar Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar

Lulu Ilhikmah¹, Arifhan A², Awal N B³, Nur Fitriani⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat
Luluilhikmah03@gmail.com

Abstract. *This study's objective was to ascertain how competence and motivation affected the output of the artisans who make Mandar Silk Sarongs in Karama Village, Tinambung District, and Polewali Mandar Regency. The weavers of Karama Village were among the 40 respondents that were sampled for this study using the SPSS method. In this study, both primary and secondary data were utilised. The research sample was given questionnaires as part of the data collection process. In this study, the t test analysis was utilized to test. The findings of this study show that motivation and competence both have positive and significant effects on weavers' performance in Karama Village, Tinambung District, Polewali Mandar Regency.*

Keywords: Competence, Motivation and Performance

Abstrak. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pengrajin Sarung Sutra Mandar di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar menjadi tujuan penelitian ini. Para penenun Desa Karama yang berjumlah 40 responden dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode SPSS. Data primer dan sekunder adalah dua kategori data yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel penelitian diberikan kuesioner sebagai bagian dari proses pengumpulan data. Pada penelitian ini dilakukan uji t analisis untuk menguji. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penenun di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Motivasi dan kompetensi secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penenun.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja

1. Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting. Meskipun didukung oleh sarana, prasarana, dan sumber daya yang melimpah, namun kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan sukses tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang akan mempengaruhi seberapa baik kegiatan organisasi dilakukan. Sangat penting untuk memperhatikan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa karyawan bekerja seperti yang diharapkan untuk memenuhi visi, tujuan, dan sasaran organisasi.

Mengharapkan kinerja yang baik dari sebuah perusahaan adalah hal yang wajar untuk memenuhi harapan setiap pengusaha. Istilah "kinerja kerja" atau "kinerja nyata", yang mengacu pada pencapaian seseorang di tempat kerja atau dalam bisnis mereka yang sebenarnya, adalah asal kata "kinerja". Kemampuan seorang pegawai untuk berhasil melaksanakan tugas di tempat kerja disebut sebagai kinerjanya, yang ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaannya dalam melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara

2013: 67). (Sri Indrastuti, 2011) Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kinerja sebagai: 1) sesuatu yang dicapai. 2) Bukti keberhasilan 3) bakat kerja.

Kinerja dapat merujuk pada keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana orang diharapkan bertindak dan berfungsi sesuai dengan tugas yang diberikan. yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu, menggambarkan kuantitas, kualitas, dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tersebut (Sutrisno 2010:46).

Kompetensi mengacu pada keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang penenun sarung sutera Mandar agar berhasil memproduksi sarung sutera. Proses yang digunakan untuk menemukan keterampilan yang mendukung kapabilitas berfokus pada hasil perilaku (Hawi, 2014:47). Kompetensi yang cukup diperlukan untuk meningkatkan produktivitas tenun sutra seorang wanita. Kompetensi menjadi krusial karena mengacu pada kapasitas fundamental seseorang untuk melakukan suatu tugas (Moehariono, 2018: 35).

Kompetensi merupakan kualitas pribadi yang dapat ditunjukkan dengan pengetahuan, kemampuan, dan tindakan seperti kepemimpinan (Dessler, 2017:408). mengatakan bahwa kemampuan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh profesi bergantung pada keterampilan dan pengetahuan (Wibowo, 2016: 271). Kompetensi adalah kapasitas orang untuk melakukan tugas dengan benar dan bermanfaat berdasarkan masalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Edson, Anwar Dan Komariyah 2016: 142).

Kompetensi adalah sifat yang dapat ditunjukkan individu melalui pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka seperti kepemimpinan (Dessler, 2017:408). menegaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan diperlukan agar suatu tugas atau pekerjaan dapat diselesaikan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh profesi (Wibowo, 2016: 271). Kemampuan menyelesaikan tugas secara akurat dan efektif berdasarkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap dikenal dengan kompetensi (Edson, Anwar Dan Komariyah 2016:142). Fenomena awal yang terjadi yaitu kinerja masih sangat rendah dengan alasan para pengrajin sebagai ibu rumah tangga yang bekerja hanya satu sampai dua jam saja dalam sehari. sehingga dikatakan belum maksimal karena proses produksinya memakan waktu satu minggu hingga sepuluh hari setiap produk.

Peneliti terdorong untuk melakukan penelitian guna mengetahui sejauh mana motivasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja pengrajin sarung sutera mandar di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan beberapa argumentasi di atas.

Berdasarkan beberapa faktor tersebut di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana keterampilan dan dorongan para perajin sarung sutera mandar di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar berdampak pada output mereka.

Masalah tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut berdasarkan konteks permasalahan tersebut di atas:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengrajin sarung sutera mandar Desa Karama Kec Tinambung Kab Polewali Mandar?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pengrajin sarung sutera mandar Desa Karama Kec Tinambung Kab Polewali Mandar?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pengrajin sarung sutera mandar di Desa Karama Kec Tinambung Kab Polewali Mandar

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal kuantitatif yang menggunakan teknik penelitian kuesioner dan survei. Metode penelitian kuantitatif adalah teknik survei yang mengumpulkan data dari lokasi alam tertentu, tetapi peneliti juga menerapkan perlakuan pada proses pengumpulan data, seperti pemberian kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan teknik lainnya (Sugiyono, 2019: 15). Tujuan dari studi asosiatif kausal adalah untuk membangun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2016), halaman 15.

Data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data langsung dari item kajian disebut sebagai data primer (Sugiyono 2017:225). sumber informasi dari survey (kuesioner).

Menurut Sugiyono (2005:148), populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau individu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Partisipan dalam penelitian ini adalah wanita yang menenun sarung sutera mandar sebanyak 40 orang di Desa Karama, Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar.

Menurut Arikunto (2019, 104) jika populasi lebih besar dari 100, sampel 10-15% atau 20-25% dari keseluruhan dapat dimanfaatkan, tetapi jika kurang dari 100, sampel harus diambil sebagai sampel. keseluruhan (menggunakan populasi). Di Desa Karama, Kec. Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar, dimana setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sampel penelitian ini sebanyak 40 penenun.

Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk penelitian ini. Sugiyono (2017:142) mendefinisikan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi.

Validitas data pertama-tama harus diperiksa untuk menilai kegunaan kuesioner yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi dari responden. Ketika nilai r-hitung melebihi nilai r-tabel, item survei dianggap valid. Ketika nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel, maka dianggap tidak valid..

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner peneliti. Item kuesioner dikatakan dapat dipercaya atau konsisten jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, dan tidak dapat diandalkan atau tidak konsisten jika nilainya kurang dari 0,60.

Mengetahui apakah data terdistribusi secara teratur atau tidak adalah tujuan dari uji normalitas. digunakan dengan statistik Kolmogorov-Smirnov pada residual atau hasil regresi tidak standar. Data dianggap normal jika probabilitas Kolmogorov-Smirnov (sig) lebih besar dari 0,05. (Ghozali, 2011).

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen. Perlu diingat bahwa multikolinearitas tidak akan terjadi jika variance inflation factor atau VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance masing-masing variabel independen lebih dari 0,1. (Alvi, 2012: 65).

Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka dapat ditentukan bahwa model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas atau t hitung t tabel pada alpha 0,05 yang ditunjukkan dengan uji heteroskedastisitas yang menampilkan regresi koefisien masing-masing variabel bebas terhadap nilai mutlak residual (e) (Alvi, 2012:64).

Analisis regresi linear berganda (Y) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja variabel dependen.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 x_2 + e$$

keterangan :

Y : kinerja usaha

x_2 : motivasi

a : bilangan konstanta

e : eror term

$b_1 b_2$: koefisien regresi

x_1 : kompetensi

uji terbatas (uji t) Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai T estimasi dengan nilai T tabel. Dengan mengontraskan nilai T yang dihitung dengan tabel T, Anda dapat menentukan level sebenarnya, yaitu sama dengan 0,05. Jika F hitung melebihi F tabel, maka H0 ditolak; jika F hitung kurang dari F tabel, maka H0 disetujui.

Uji Bersamaan (Uji F) Tetapkan ambang signifikansi aktual ke 0,05 dan bandingkan temuan tabel F hipotesis yang dihitung dengan hasil aktual. Jika F hitung melebihi F tabel, maka H0 ditolak; jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H0 diterima.

Tes penentuan menilai kemampuan persamaan model untuk beradaptasi dengan perubahan yang ditemukan dalam variabel dependen. Kisaran nilai R2 adalah 0 sampai 1. (0 R2 1). Koefisien determinasi dapat dihitung untuk memastikan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur validitas kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika jawaban seseorang tetap konsisten atau stabil sepanjang waktu. Tabel di bawah ini memuat hasil uji reliabilitas.

Tabel 1
Hasil Perhitungan Reabilitas

NO	variabel	Koefisien Reabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0.716	0.60	Reliable
2	Motivasi	0.720	0.60	Reliable
3	Kinerja	0.843	0.60	Reliable

(Sumber : Data primer output SPSS 20, 2023)

Berdasarkan informasi pada Tabel 1 di atas, hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program statistik SPSS menghasilkan koefisien Cronbach Alpha untuk ketiga variabel penelitian yaitu variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja masing-masing lebih besar dari 0,60. Koefisien ini masing-masing adalah 0,716, 0,720, dan 0,843. Strategi pengumpulan data dapat dianggap dapat diandalkan atau dapat diandalkan sebagai landasan pengambilan keputusan jika Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 2
Hasil Perhitungan Reabilitas

NORMALITAS		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	2,52611005
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,124
Kolmogorov-Smirnov Z		,835
Asymp. Sig. (2-tailed)		,488
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

(Sumber : Data primer output SPSS 20, 2023)

Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) 0,488 lebih besar dari 0,05, menurut tabel keluaran SPSS di atas. Data kemudian dapat disimpulkan terdistribusi secara normal menggunakan kriteria yang digunakan dalam uji normalitas Kolmogrov-Smirnov tersebut di atas.

Analisis regresi linear berganda (Y) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,461	4,711		2,221	,033
	TOTALX1	,425	,242	,199	1,756	,087
	TOTALX2	1,634	,256	,723	6,376	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

(sumber : data primer output SPSS 20, 2023)

Nilai konstanta untuk kolom Unstandardized Coefficients adalah 10,461 berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada hasil Tabel 3. Kompetensi (X1) sebesar 0,425 dan motivasi (X2) sebesar 1,634, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,461 + 0,425X_1 + 1,634X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,461 memiliki nilai positif yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi memiliki hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja penenun di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar meningkat sebesar 10,4% jika variabel kompetensi dan motivasi bernilai tetap atau sama dengan (0).
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,425 bertanda positif. Artinya kinerja penenun meningkat sebesar 0,425 jika variabel kompetensi meningkat sebesar 1%.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 1,634. Artinya kinerja penenun meningkat sebesar 0,425 jika variabel kompetensi meningkat sebesar 1%.

Masing-masing faktor berikut dapat dilihat dari hasil uji statistik:

Hasil studi yang dilakukan di Desa Karama, Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak yang menguntungkan, namun tidak terlalu besar terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung variabel kompetensi (X1) lebih besar dari nilai ttabelnya ($1,756 > 1,687$) dengan tingkat signifikansi 0,087 lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi meningkat dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Kompetensi menjadi krusial karena mengacu pada kapasitas fundamental seseorang untuk melakukan suatu tugas (Moehariono, 2018: 35). Hingga saat ini, berbagai teknik telah digunakan, termasuk mengikuti pelatihan atau kursus di bidang teknik tenun, seperti yang ditawarkan oleh Sekolah Lapangan Tenun Kain Mandar. Oleh karena itu, kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kompetensi dan kemampuannya. Adaptasi individu akan berdampak pada seberapa baik mereka dapat memahami bagaimana bisnis dijalankan.

Dessler (2017:408) mendefinisikan kompetensi sebagai kualitas pribadi yang dapat dibuktikan melalui pengetahuan, kemampuan, dan perilaku individu seperti kepemimpinan. Kinerja pengrajin tenun dipengaruhi oleh kompetensi. Seorang penenun yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam bidang bakat, pengetahuan, keterampilan, dan sikap relatif terhadap beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya akan termotivasi secara konsisten dan bekerja lebih berhasil, efisien, dan produktif. Kemampuan pengrajin yang bersangkutan untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka meningkat sebagai akibat dari kompetensi mereka.

Temuan penelitian sebelumnya oleh Untung Sriwidodo (2010) tentang “Dampak Kompetensi dan Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan” mendukung penelitian saat ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap output penenun di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung variabel Motivasi (X_2) lebih besar dari nilai ttabel ($6,376 > 1,687$) dengan taraf signifikan 0,00 lebih besar dari 0,05. Lingkungan penelitian motivasi dapat dikordinasikan berdasarkan temuan ini. Motivasi kerja adalah kegairahan atau semangat yang muncul dalam diri seseorang atau penenun saat melakukan sesuatu atau bekerja. Penenun bekerja lebih baik ketika tingkat motivasi mereka di tempat kerja meningkat. Ini menyiratkan bahwa setiap peningkatan dalam tingkat motivasi penenun akan menyebabkan perubahan yang sangat nyata dalam cara dia menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2017), motivasi sering dianggap sebagai faktor yang menentukan perilaku karena merupakan komponen yang memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

Temuan penelitian terdahulu oleh Amellya Amellya (2022) tentang pengaruh motivasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pada organisasi pengelolaan keuangan dan aset daerah di Kabupaten Banyuwangi memberikan dukungan terhadap temuan penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penenun sarung sutra mandar di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan signifikansi 0,00 0,05 yaitu ($61,568 > (3,25)$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi dan motivasi meningkat, maka penampilan penenun juga meningkat, dan sebaliknya ketika kompetensi dan motivasi menurun, penampilan penenun juga menurun. Kompetensi dan motivasi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja penenun. Program pelatihan motivasi dan kompensasi yang berhasil dapat meningkatkan sikap kerja karyawan dengan memperluas peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan, memungkinkan mereka mengembangkan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kesiapan untuk pekerjaan mereka.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Ayu Anjani (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lambing Putra Perkasa Motor” memberikan dukungan terhadap temuan penelitian saat ini. Kesimpulan: Kinerja dapat ditingkatkan dengan menggabungkan motivasi dan kompetensi.

4. kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap output penenun sarung sutra mandar di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar dapat dikemukakan bahwa:

1. Kinerja pengrajin sarung sutera mandar di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompetensi. Kinerja tingkat tinggi akan ditawarkan oleh pengrajin yang secara konsisten menunjukkan kemampuan dan keahlian yang baik.
2. Kinerja pengrajin sarung sutera mandar di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi.
3. Di Desa Karama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar variabel kompetensi dan motivasi sama-sama berpengaruh baik terhadap kinerja penenun sarung sutra mandar. Seorang penenun yang berkompeten dan termotivasi akan mampu tampil di level yang tinggi.

5. Ucapan terima kasih

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut atas bantuannya dalam penyusunan artikel ini:

1. Kedua orang tua saya yang selalu mendukung saya dan Saudara saya tercinta yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Bapak Dr. Hj. Akhsan Djalaluddin, MS selaku Rektor Universitas Sulawesi Barat yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini di kampus Universitas Sulawesi Barat.
3. Ibu Dr. Dra Enny Radjab, MAB selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.

4. Erwin, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.
5. Dr. H. Muhammad Nadir S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing I dan Arifhan Ady DJ, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya proposal skripsi ini.
6. Muhammad Shaleh Z, S.T.,S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan yang terbatas waktu dari awal hingga sampai saat ini.
7. Seluruh dosen dan asistennya staf pegawai di lingkup Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.
8. Keluarga besar Universitas Sulawesi Barat, khususnya teman-teman seperjuangan kami di jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, atas dukungan, semangat, dan kerjasamanya.
9. Seluruh pihak yang telah membantu penulis yang tak dapat penulis sebut satu-persatu namanya, dalam menyelesaikan skripsi ini.

Referensi

- Aditya, Z. R., & Widiartanto. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1408-1417.
- Amellya, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada . *Management,Bussiness,And Accounting*, 1-13.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ayu Anjani*, 3, 3-5.
- Drs. Syaifuddin Bahrum, MA. (2009). Tenunan Tradisional Sutra Mandar Di Sulawesi Barat. In M. Drs. Syaifuddin bahrum, *Tenunan Tradisional Sutra Mandar Di Sulawesi Barat* (pp. 8,9). Jakarta: Direktorat Jenderal Nilai Budaya, Seni Dan Film.
- Dwiyanti, N. A., Heryanda, K. K., & Jana Susila, G. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 121-130.
- Herlinawati. (2003). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 1-10.
- Inta n. (2019). Upaya Pemerintah Dalam Pemberdayaan Perempuan Perspektif Ekonomi Islam. *sawwa*, 3.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing.
- Kore, J. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatra Selatan. *Ecoment Global*, 1-15.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1-14.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 876-885.
- Paryanti, D., & Ramansyah. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Antam TBK UBPP Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri* , 21-29.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.
- S.E., M.Si, H. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam. *Jurnal Manajemen* , 1-9.

Suryani, L. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *Jurnal Jenius*, 1-21.

Untung, S., & Budhi, A. H. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 47-57.

Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., P. K., & H. I. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan . *E-BISMA*, 51-61.

Yuningsih, E., & Ardianti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PTT XXX. *Jurnal Visionida*, 32-45.

