

Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Wasis Dwi Atmojo¹, Trisniarty², Diah Isnaini Asiati³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: wasis.atmojo@gmail.com¹, trisniartyadjengmoelyatie@yahoo.com²,

diah_isnaini@yahoo.com³

Artikel info

Artikel history

Diterima : 29-09-2022

Direvisi : 18-10-2022

Disetujui : 19-11-2022

Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

Keywords: Competence, Leadership, Motivation and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang dilakukan adalah asosiatif dengan variabel yang digunakan kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan kinerja yang secara keseluruhan dikembangkan menjadi 14 indikator. Populasi adalah karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan dengan responden berjumlah 145 orang yang diambil dengan teknik probability sampling dengan sistem cluster sampling. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuisioner maupun data sekunder yang diambil melalui literatur. Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah structural equation modeling (SEM) menggunakan program SmartPLS 2.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa : 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; 3) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja; 4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pembahasan juga membuktikan bahwa motivasi berhasil memperkuat pengaruh kompetensi maupun kepemimpinan terhadap kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and leadership on the performance of employees of PT. Pertamina Drilling Services Project Southern Sumatra with motivation as an intervening variable. This type of research is associative with the variables used being competency, leadership, motivation and performance which as a whole are developed into 14 indicators. The population is employees of PT. Pertamina Drilling Services Project Southern Sumatra with a total of 145 respondents who were taken by probability sampling technique with a cluster sampling system. The data used are primary data with a questionnaire data collection method and secondary data taken through the literature. The analysis technique used by researchers is structural equation modeling (SEM) using the SmartPLS 2.0 program. The results of the study prove that: 1) Competence has a positive and significant effect on motivation; 2) Leadership has a positive and significant effect on motivation; 3) Competence has a positive and insignificant effect on performance; 4) Leadership has a positive and significant effect on performance; 5) Motivation has a positive and significant effect on performance. Based on the results of the discussion also proves that motivation succeeds in strengthening the influence of competence and leadership on performance.



Pendahuluan

PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemboran, *workovers* dan *wellservices*, memiliki wilayah kerja Provinsi Lampung, Bengkulu, Sumatera Selatan dan Riau yang pada tahun 2020 mengoperasikan 9 (sembilan) unit Rig pemboran, *workovers* dan *wellservices* dengan jumlah karyawan lebih dari 530 personil dengan 84 personil diantaranya adalah pengawas operasional (*Rig Superintendent, Toolpusher, Driller, Asisstant Driller dan Chief Mechanic/ Electric*) untuk mengoperasikan rig - rig tersebut.

Tahun 2020 adalah tahun yang sangat menantang dalam operasional PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Berdasarkan evaluasi akhir tahun 2020 diperoleh bahwa kinerja PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan dinyatakan oleh *Board of Director* masih dibawah harapan sebagai berikut :

1. *Collecting Period* dengan nilai acuan 90 hari, yaitu semakin cepat hari *collecting period* penagihan maka performa kerja semakin tinggi. Pada tahun 2020 hanya mencapai 135 hari.
2. *Rig Productivity* atau produktivitas rig dengan nilai acuan 69.03%, yaitu semakin besar nilai prosentase yang dicapai maka performa kerja menjadi lebih baik dengan nilai maksimum 100%. Pada tahun 2020 hanya mencapai 53.14 %.
3. Realisasi Anggaran Belanja Investasi dengan nilai acuan 100%, yaitu semakin besar nilai prosentase yang diraih maka performa kerja menjadi lebih baik dengan nilai maksimum 100%. Pada tahun 2020 hanya mencapai 91.53%.
4. Utilisasi Sistem ERP dengan nilai acuan 97%, yaitu semakin besar nilai prosentase yang diraih maka performa semakin baik dengan nilai maksimum 100%. Pada tahun 2020 hanya mencapai 91.81%.

Selama lebih dari 12 (dua belas) tahun PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan telah berdiri dan mengoperasikan Rig pemboran, *workovers* dan *wellservices* dan diminta untuk selalu berinovasi serta tetap fokus pada kinerja perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terutama pada aspek kompetensi, motivasi dan kepemimpinan yang kerap menjadi sorotan (*highlight*) dalam rapat manajemen.

Berdasarkan fenomena kinerja yang terjadi di PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan maupun *gap research* terkait penelitian sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk penelitian lebih lanjut yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode asosiatif yang digunakan untuk menjelaskan dan mengetahui hubungan antara variabel independen kompetensi (ξ_1), variabel independen kepemimpinan (ξ_2) dengan variabel dependen kinerja (η_2) dan variabel intervening motivasi (η_1).

Dalam penelitian ini variabel yang akan dioperasionalisasikan penulis tergambarakan sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja (η_2)	Hasil yang diperoleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja di PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan dalam kaitannya mencapai target yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.	Efektif Efisien Ketepatan waktu Produktivitas	1,2 3,4 5,6 7,8
Motivasi (η_1)	Suatu proses psikologis seperti keinginan, kebutuhan, kerelaan yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan untuk mencapai suatu tujuan.	Individu Pekerjaan Organisasi	1,2 3,4 5,6
Kompetensi (ξ_1)	Kemampuan yang berasal dari diri seorang karyawan baik yang diperoleh dari pembelajaran maupun pengalaman sehingga mampu melaksanakan tugas-tugasnya di PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan secara efektif dalam situasional tertentu.	Pengetahuan Keterampilan Karakter	1,2 3,4 5,6
Kepemimpinan (ξ_2)	Kemampuan seorang karyawan untuk mempengaruhi dan mengarahkan sekelompok karyawan untuk melaksanakan aktivitas demi tercapainya tujuan dan manfaat bersama di PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan.	Menasehati Mengembangkan Mempromosikan Memelihara	1,2 3,4 5,6 7,8

Sumber : pemikiran peneliti berdasarkan teori

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas dengan menggunakan *software smartPLS 2.0* dimana apabila nilai *Average Variance Extracted (AVE)* variabel lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai 0,5 maka dapat dikatakan valid. Dalam penelitian ini penulis

juga akan melakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan software smartPLS 2.0 dimana apabila nilai *Composite Reliability* (CR) variabel lebih besar bila dibandingkan dengan nilai 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit)

Terdapat 3 (tiga) parameter yang digunakan dalam uji kesesuaian model yang dijadikan acuan dalam menggunakan software smartPLS 2.0 yaitu $rms\ Theta < 0,102$; $NFI \geq 0,9$ dan *Standardized Root Mean Square* (SRMR) $< 0,1$ yang artinya apabila salah satu parameter tersebut terpenuhi maka kecocokan model dikatakan baik dalam menjelaskan model hubungan kausalitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan mencari nilai t hitung jalur antar variabel serta membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha sebesar 0,5 melalui software smartPLS 2.0.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Analisis *Structure Equation Model* (SEM)

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Tabel 2
Hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0.926	0.927	0.940	0.660
Kinerja	0.873	0.877	0.900	0.532
Kompetensi	0.832	0.836	0.877	0.545
Motivasi	0.844	0.858	0.887	0.573

Sumber : hasil olah data peneliti berdasarkan kuisioner.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel terkategori valid dan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

b. Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 3.
Hasil Analisis *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of Fit Index</i>	Nilai Batas (Syarat)	Hasil Analisis	Keterangan
rms Theta	$< 0,102$	0,143	Tidak Fit
NFI	$\geq 0,9$	0,737	Tidak Fit
SRMR	$< 0,1$	0,064	Fit

Sumber : hasil olah data peneliti berdasarkan kuisioner.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa terdapat indikator menyatakan fit yaitu *Standardized Root Mean Square* (SRMR). Sementara, itu dua indikator lainnya yakni *rms Theta* dan *NFI* menyatakan data tidak fit. Sehingga dapat disimpulkan bisa didekati dengan menggunakan distribusi. Oleh karena data fit, maka dapat diteruskan dalam pengujian full model.

c. Uji Hipotesis

1) Pengaruh Langsung

Tabel 4.
Hasil Analisis Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kompetensi -> Motivasi	0.313	4.473	0.000
Kepemimpinan -> Motivasi	0.674	10.056	0.000
Kompetensi -> Kinerja	0.066	0.511	0.610
Kepemimpinan -> Kinerja	0.214	2.164	0.031
Motivasi -> Kinerja	0.666	4.314	0.000

Sumber : hasil olah data peneliti berdasarkan kuisioner.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

- Nilai t hitung pada pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi adalah sebesar 4,473 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan.
- Nilai t hitung pada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi adalah sebesar 10,056 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan.
- Nilai t hitung pada pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,511 dan nilai signifikansi sebesar $0,610 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan.
- Nilai t hitung pada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 2,164 dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan.
- Nilai t hitung pada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 4,314 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan.

2) Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 5.
Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh langsung	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kompetensi -> Kinerja	0.208	3.299	0.001
Kepemimpinan -> Kinerja	0.449	3.825	0.000

Sumber : hasil olah data peneliti berdasarkan kuisioner.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

- a) Nilai t hitung pada pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 3,299 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan.
 - b) Nilai t hitung pada pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 3,825 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan.
- 3) Pengaruh Total

Adapun hasil analisis pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6
Hasil Analisis Pengaruh Total

Pengaruh langsung	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kompetensi -> Motivasi	0.313	4.473	0.000
Kepemimpinan -> Motivasi	0.674	10.056	0.000
Kompetensi -> Kinerja	0.275	2,396	0.017
Kepemimpinan -> Kinerja	0.663	6.679	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.666	4.314	0.000

Sumber : hasil olah data peneliti berdasarkan kuisioner.

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dibentuk sebuah *structure equation model* analisis berikut ini.

- a) Persamaan sub-struktural

$$\text{Motivasi} = 0,313 * \text{Kompetensi} + 0,674 * \text{Kepemimpinan}$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa, secara langsung kompetensi serta kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan.

- b) Persamaan struktural

$$\text{Kinerja} = 0,666 * \text{motivasi} + 0,066 * \text{kompetensi} + 0,214 * \text{kepemimpinan}$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara secara langsung, kompetensi tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan

1. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Terlihat dalam distribusi jawaban pada responden bahwa indikator kompetensi yang bermasalah adalah :

- a. Terdapat karyawan yang belum mampu menerapkan praktik kerja aman dan cekatan dalam bekerja.
- b. Terdapat karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan
Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Terlihat juga dalam distribusi jawaban pada responden bahwa indikator kepemimpinan yang bermasalah adalah :
 - a. Terdapat pemimpin yang tidak mendorong crew untuk berkembang dalam mengemban jabatan yang lebih tinggi.
 - a. Terdapat pemimpin yang tidak konsisten hadir dan memperhatikan jenjang karir bawahannya.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan
Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan serta kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Pengaruh secara tidak langsung kompetensi terhadap kinerja hasilnya lebih besar dari pengaruh secara langsung kompetensi kinerja sehingga dapat diartikan motivasi dapat memediasi kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Terlihat juga dalam distribusi jawaban pada responden bahwa indikator kompetensi yang bermasalah adalah :
 - a. Terdapat karyawan yang belum mampu menerapkan praktik kerja aman dan cekatan dalam bekerja.
 - b. Terdapat karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan
Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan serta kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja hasilnya lebih besar dari pengaruh secara langsung kepemimpinan kinerja sehingga dapat diartikan motivasi dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Serta bila dilihat dari distribusi jawaban responden, indikator kepemimpinan yang bermasalah adalah :
 - a. Terdapat pemimpin yang tidak mendorong crew untuk berkembang dalam mengemban jabatan yang lebih tinggi.
 - b. Terdapat pemimpin yang tidak konsisten hadir dan memperhatikan jenjang karir bawahannya.
5. Pengaruh motivasi terhadap motivasi karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan
Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Terlihat juga dari distribusi jawaban responden, indikator motivasi yang bermasalah adalah :
 - a. Terdapat karyawan mengharapkan sistem imbalan yang tidak hanya didasarkan imbalan secara finansial saja.

- b. Terdapat karyawan merasakan sistem penghargaan dan hukuman yang ada belum berlaku adil.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan dan menyarankan sebagai berikut :

1. Disimpulkan variabel kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Perusahaan disarankan memberlakukan sistem tata kerja aman yang komprehensif serta menyarankan agar diberlakukan persyaratan jenjang pendidikan di setiap level jabatan atas dasar kesesuaian risiko pekerjaan dengan imbalan.
2. Disimpulkan variabel kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Perusahaan disarankan konsisten menjalankan program regenerasi kepemimpinan yang mumpuni baik kuantitas maupun kualitas atas dasar masih ditemukannya unit rig yang belum memiliki pemimpin secara definitif.
3. Disimpulkan secara langsung variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan serta kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Perusahaan disarankan menerapkan sistem tata kerja yang mengedepankan inovasi yang bertanggung jawab serta penerapan syarat jenjang pendidikan di setiap level jabatan atas dasar mendorong karyawan untuk mampu melakukan terobosan yang dapat meningkatkan kinerja
4. Disimpulkan secara langsung variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan serta kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Perusahaan disarankan konsisten menjalankan program regenerasi kepemimpinan yang mumpuni baik kuantitas maupun kualitas atas dasar masih ditemukannya unit rig yang belum memiliki pemimpin secara definitif.
5. Disimpulkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan. Agar perusahaan dapat menjalankan program sistem imbalan yang komprehensif baik dari segi finansial maupun segi non finansial atas dasar kesetaraan kondisi pasar pada industri sejenis. Selain itu disarankan bagi perusahaan untuk dapat memberlakukan sistem penghargaan dan hukuman yang berlaku secara adil atas dasar kontribusi kepada perusahaan.

Bibliografi

- Ahmad Afandi & Syaiful Bahri, 2020, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2, hal. 235-246, Septembr 2020. E-ISSN : 2623-2634.
- Alifahtul Mahdiyah dkk, 2021, *Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam : Definisi, Fungsi, dan Faktor Yang Mempengaruhinya*, *Jurnal Pendidikan Indonesia (Japendi)*, Vol. 2, No. 7, hal. 1146-1156, Juli 2021. E-ISSN : 2746-1920.
- Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang, 2018, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel bandung)*, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (Jurisma)*, Vol. 8, No. 1, hal. 62-76, April 2019. P-ISSN : 2086-0455.
- Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu, *Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No.1, hal 89-103. E-ISSN : 2623-2634.
- Dedy Herianto dan Sitti Mirsa, 2018, *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan*, *Jurnal Politik Profetik*, Vol. 6, No.1, hal. 92-105. E-ISSN : 2549-1784.
- Diapari Sosagaon Putra Pane, 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi*, *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 4, No.9, hal. 1-14, September 2019. E-ISSN : 2548-1398.
- Edi Sukamto dan Rasmun, 2020, *Kontribusi Kompetensi Perawat dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Perawat RSUD di Samarinda dan Balikpapan*, *Jurnal Media Kesehatan Poltekkes Kemenkes Bengkulu*, Vol.13, No.1, hal. 1-8, Juni 2020. E-ISSN : 2654-5705.
- Falilah, Wahyono, 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*, *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 8, No. 3, hal. 898-910, November 2019. P-ISSN : 2252-6544
- Fathonal Al Hadromi, 2017, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kedisiplinan dan Kinerja Guru di SD Islam Lumajang*, *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No.1, hal. 109-123, Januari 2017. E-ISSN : 2623-0879.
- Ghozali Imam, 2016, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi*, Cetakan ke 1. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, 2015, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor UPTD Pendapatan Wilayah I Palu*, *Jurnal Katalogis*, Vol.3, No.1, hal. 75-83, Januari 2015. E-ISSN : 2302-2019.
- Hasibuan S.P. Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 19. Jakarta : Bumi

Aksara.

- Irma Idayanti, Surajiyo, Marvia Hazalena, 2020, *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai variabel Intervening Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota di Lubuklinggau*, Jurnal Media Ekonomi (Jurmek), Vol. 25, No.3, hal. 194-202, Desember 2020. E-ISSN :2656-8861.
- Ismail Nawawi Uha, 2017, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Cetakan ke 3. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Joni Jafri, 2018, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Provinsi Jambi*, Jurnal Agrosainta, Vol.2, No.2, hal. 218-226, E-ISSN : 2579-7417.
- Lily Setyawati Kristianti dkk, 2021, *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*, Perkusi Jurnal Pemasaran Keuangan & Sumber Daya Manusia, Vol. 1, No. 1, hal. 101-109, Januari 2021. E-ISSN : 2776-1568.
- Loveana Syaifora, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas PMD Riau*, Jurnal Ekonomi KIAT, Vol. 30, No. 2, hal. 69-74, Desember 2019. E-ISSN : 2597-7393.
- Miftahul Ainun Naim Basori dkk, 2017, *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudra*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Vol. 1, No.2, hal. 149-157, November 2017. E-ISSN : 2599-0837.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi Revisi*, Cetakan ke 2. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moh. Khoiri, Nurul R.A., 2019, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administratif Jakarta Selatan*, Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi, Vol. 19, No.1, hal. 80-98, Oktober 2019. E-ISSN : 2597-4513.
- Mokhammad Khukaim Barkhowa dkk, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Magisma, Vol. 5, No.1, hal. 24-37. E-ISSN : 2685-1504.
- Muhamad Ekhsan, 2019, *Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 13, No.1, hal. 1-13. E-ISSN : 2597-4823.
- Neuman, L., 2011, *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*, 7th edition. Boston : Pearson Education Inc.
- Nining Purwaningsih, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mandiri Migas*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 6, No.1, hal. 26-33. E-ISSN : 2580-9490.
- Nurlaela, E.P.L, 2018, *Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja*

Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Drilling Services Project Sumatera Bagian Selatan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia, Moneter Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No.1, hal. 99-104, April 2018. E-ISSN : 2550-0139.

Omar H., Wani F., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional, Edisi Revisi*, Cetakan ke 2. Palembang : NoerFikri.

Putu Suarta dkk, 2019, *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika*, Proximal Jurnal Penelitian Matematika dan Pendidikan Matematika, Vol 2, No.2, hal. 1-8, Agustus 2019. E-ISSN : 2615-7667.

Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production PT. Cladtex Bi-Metal Manufacturing Batam*, Journal of Applied Business Administration, Vol.2, No.2, hal 307-316, September 2018. E-ISSN : 2548-9909.

Dewa Nyoman Redana, 2017, *Hasil Belajar Sebagai Alat Motivasi Belajar Mahasiswa*, Prosiding Seminar : Revitalisasi Tata Kelola Perguruan Tinggi, hal. 148-161, Juni 2017. ISBN : 978-979-17637-3-8

Reza Raditya Eka Pranata, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai variabel Intervening Pada PT. Percetakan Gramedia Cikarang*, Jurnal Eksekutif, Vol. 16, No.2, hal. 327-354, Desember 2019.

Rino dkk, 2020, *Perilaku Organisasi : Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional untuk Kinerja Unggul*, Cetakan ke 1, Bandung : Refika Aditama.

Robbins, P.S., & Coulter, M., 2016, *Management*, 13th edition. Boston : Pearsom Education Inc.

Satrio Priambodo, 2019, *Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No.4, hal. 1118-1128, Juli 2019.

Siagian T.S, Hazmanan K, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening*, Menaggio Jurnal Ilmu Magister Manajemen, Vol. 1, No. 1, hal. 59-70. September 2018. E-ISSN : 2623-2634.

Sudarmanto, 2020, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sudarmin Manik, Nova Syafrina, 2018, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi Riau*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 1, hal. 1-6, Maret 2018. E-ISSN : 2442-9813.

Sugiyono, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke 2. Bandung : Alfabeta

Surya Safari dkk, 2018, *Pengaruh Sistem Kontrol Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja dan Hubungannya Terhadap Kinerja Wiraniaga PT. Agung Automall Pekanbaru*, Procuratio Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 6 No.4, hal. 406-420, Desember 2018. E-ISSN :

Wasis Dwi Atmojo, Trisniarty, Diah Isnaini

2580-3743.

Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi ke 5, Cetakan ke 12. Jakarta : Rajawali Pers.

Widiasworo, E., 2019, *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*, cetakan pertama. Yogyakarta : Araska.