

Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana

Martin

Komputerisasi Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M
Email: m4rt1n.myrafa@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana yang berjumlah 46 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Hasil hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 4,444 > t_{tabel} 2,016$ serta variabel kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 5,563 > t_{tabel} 2,016$. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,781, artinya secara bersama-sama masa kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana memiliki kontribusi pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592 (59,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 59,2% variasi variabel terikat yaitu Masa Kerja dan Kompetensi pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Masa Kerja, Kompetensi, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of tenure and competence on employee performance at PT. Delamibrands Kharisma Clothing. The research method in this study uses a quantitative approach. The population in this research is the employees of PT. Delamibrands Kharisma Clothing which amounted to 46 respondents while the determination technique with a saturated sample. The results of the test (t) or partial test show that the years of service have a positive and significant effect on employee performance where it can be seen the value of t arithmetic $4.444 > table 2.016$ and the competency variable also has a positive and

significant effect on employee performance which can be seen tcount value of 5.563 > t table 2,016. The results of the coefficient of determination with a correlation regression value of 0.781, meaning that together working years and competence on employee performance at PT. Delamibrands Kharisma Clothing has contributed to a strong level. Then the coefficient of determination (R2) is 0.592 (59.2%). So it can be said that 59.2% of the dependent variable variation, namely the Years of Work and Competence in the model, can explain the Employee Performance variable at PT. Delamibrands Kharisma Clothing while the remaining 40.8% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: *Length of Work, Competence, Performance*

A. PENDAHULUAN

PT. Delamibrands Kharisma Busana adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufakturing. Produk-produk yang dihasilkan meliputi retail barang seperti pakaian jadi seperti baju, celana, jaket dan lain-lain. PT. Delamibrands Kharisma Busana dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan dengan bisnis retail lainnya.

Selama ini masalah yang terjadi dari masa kerja yang dimiliki karyawan yaitu, berdasarkan pernyataan manajer personalia bahwa boleh dikatakan karyawan yang diterima bekerja pada PT. Delamibrands Kharisma Busana kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Karyawan sering kali melakukan kesalahan dalam menyelesaikan laporan pekerjaan yang harus dikirim secara langsung ke kantor pusat Jakarta.

Selain itu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal yaitu kompetensi. Selama ini kompetensi yang dimiliki karyawan tidak mencerminkan keterampilan dan sikap karyawan. Karyawan belum terampil dalam menghadapi konsumen yang berkunjung di toko ketika akan mencari produk yang ia inginkan.

Sedangkan sikap yang ada selama ini karyawan tidak sabar dalam melayani konsumen ketika akan melakukan pembelian.

B. Tinjauan Pustaka

1. Masa Kerja

Masa kerja karyawan dapat terlihat dari seberapa lama karyawan bekerja pada posisi jabatan tertentu. Perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki kesempatan untuk bekerja dalam membuktikan apakah karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Siagian, 2015) Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Selanjutnya menurut (T. Hani Handoko, 2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja ini meliputi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, stress yang ditimbulkan dari pekerjaan serta program pengembangan karir terakhir kompensasi yang diterima para karyawan.

2. Kompetensi

Menurut Boulter, Dalziel dan Hill dalam (Sutrisno, 2016) Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang sesuatu topic. Kemudian menurut Michael Zwell dalam (Wibowo, 2014), Mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman,

karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut (Wilson Bangun, 2012) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Karyawan adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari perusahaan. Kemudian menurut (Sutrisno, 2016) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

4. Hubungan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan kebanyakan mengalami kejenuhan dalam bekerja, masih terlihat karyawan yang bermalasan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rumokoy, 2018) (Alfiyana, 2017) yang menyatakan bahwa masa kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika masa kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Sedangkan menurut (R, 2018) (Mukharom, 2012) (Anggreni, 2015) (Uhing, 2014) (Rumawas, 2017) (Soegoto, 2016) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika masa kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan. Sehingga sangat penting untuk perusahaan memperhatikan masa kerja para karyawannya.

5. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

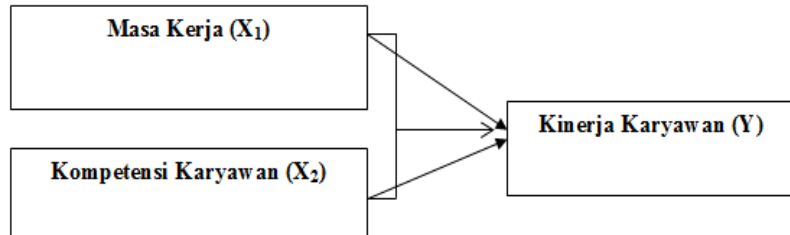
Kompetensi dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Kompetensi sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan kinerja para karyawan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Kompetensi dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor kompetensi dalam meningkatkan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari karyawan membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anggreni, 2015) (Uhing, 2014) (Rumawas, 2017) (Soegoto, 2016) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika kompetensi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu:

1. Masa kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana.

3. Masa kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana.



Gambar 1: Model Hipotesis

C. METODE

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara sampel jenuh dimana seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden. Sedangkan untuk uji validitas sebanyak 30 karyawan diluar 46 karyawan yang menjadi objek penelitian.

Tabel 1: Definisi operasional

Variabel	Indikator
<p>Masa Kerja</p> <p>Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usia Kerja 2. Beban Kerja 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
<p>Kompetensi</p> <p>Kompetensi mengandung makna sebagai bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap

Kinerja	1. Kualitas Kerja
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	2. Kuantitas Kerja
	3. Pelaksanaan Tugas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linear berganda. Metode ini digunakan oleh penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel-variabel Independen, yaitu Masa Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) serta variabel Dependen, Kinerja (Y).

Model persamaan regresi linear berganda adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel Masa Kerja (X₁)

b₂ = Koefisien regresi variabel Kompetensi (X₂)

x₁ = Variabel Masa Kerja

x₂ = Variabel Kompetensi

e = Standard error

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

- a. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 10,775 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan Kinerja Karyawan tetap sebesar 10,775 satu-satuan atau dengan

kata lain jika variabel Masa Kerja dan Kompetensi Karyawan tidak ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan masih sebesar 10,775 satuan.

- b. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,529 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Masa Kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,529 satuan.
- c. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,593 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi Karyawan (X_2) sebesar 0,593 yang menunjukkan bahwa ketika Kompetensi Karyawan (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,593 satuan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

- a. Nilai regresi korelasi sebesar 0,781, artinya secara bersama-sama Masa Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
- b. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan adjusted R Square. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,592 (59,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 59,2% variasi variabel terikat yaitu Masa Kerja dan Kompetensi Karyawan pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Adapun variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yakni pengalaman kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta lain dan sebagainya.

- c. Standard Error Of The Estimated adalah ukuran kesalahan prediksi. Standard Error Of The Estimated disebut dengan standard deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 3,737. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

3. Uji Simultan (Uji F)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 33,671 > F_{tabel} 3,2$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k(46-3=43)$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Masa Kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana.

4. Uji Parsial (Uji t)

- a. Nilai signifikansinya untuk variabel Masa Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,444 > t_{tabel} 2,016$ ($n-k=46-3=43$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Masa Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana.
- b. Nilai signifikansinya untuk variabel Kompetensi Karyawan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05)

atau $t_{hitung} = 5,563 > t_{tabel} 2,016$ ($n-k=46-3=43$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompetensi Karyawan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana.

5. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (R, 2018) (Mukharom, 2012) (Anggreni, 2015) (Uhing, 2014) (Rumawas, 2017) (Soegoto, 2016) yang menyatakan bahwa masa kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Masa Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,444$ ($n-k=46-3=43$) $> t_{tabel} 2,016$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Masa Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana.

6. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anggreni, 2015) (Uhing, 2014) (Rumawas, 2017) (Soegoto, 2016) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Kompetensi

Karyawan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,563 > t_{tabel} 2,016$ ($n-k=46-3=43$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Kompetensi Karyawan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana. Sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang mandiri dan keterampilan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana. Program pelatihan umumnya juga diterapkan ketika karyawan sudah bekerja. Intinya bahwa saling membantu diantara karyawan merupakan kewajiban bersama.
3. Hasil uji-F bahwa variabel bebas yaitu masa kerja dan kompetensi karyawan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyana, Arnis. Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung) Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2017.
- Anggreni, Sheila Dwi. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Permodalan Siak. Jom FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015. Hal. 1-15.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Cetakan Keempat Belas. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ataunur, Iman. Dan Ariyanto, Eny. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. Jurnal Telaah Bisnis Volum 16 No. 2 Desember 2015. Hal. 135-150.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Diah, Sholehatusya. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. Jurnal Administrasi Negara Volume 5, (Nomor 2) 2017. Hal. 5789-5802.
- Dharma, Surya. (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gumilar R, Muhammad Akbar. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Info Media Nusantara di Bandung. Skripsi: Universitas Pasundan. 2018.
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian Dan Toha, Rusianna. (2012). Kompetensi Plus. JakartaPT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kapahang, Jennifer Octora. Kojo, Christoffel. Uhing, Yantje. Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA Vol. 2 No. 4 Desember 2014. Hal. 503-513.
- Karima, A. Nur Ainal. Idayanti, Dan Fauziah Umar. Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Skripsi: Universitas Hasanuddin. 2017.
- Kereh, Elsa M. Victor P. Lengkong, Farlane S. Rumokoy. Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018. Hal. 3903-3912.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2013). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit PT Rafika Aditama.

- Mieke Roring, Pattiasina. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2013. Hal. 1-6.
- Melati. (2013). *Manajemen*, Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Mukharom, Eko Yusuf. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating di Kantor PDAM Kabupaten Seragen*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2012.
- Nitisemito, Alex. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta. Penernit Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Priansa, Donni Jun. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Puspita, D. Rahayu, R. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Menyisakan Makanan Pasien Diit DM. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Universitas Negeri Semarang. 2011.
- Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Rusiadi, dkk. (2013). *Metode Penelitian Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: Penerbit USU Press.

- Ratulangi, Riscy S. Dan Soegoto, Agus Supandi. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal 322-334.
- Siagian, Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Situmorang, Safrizal Helmi. (2011). Bisnis dan Konsep. Medan: Penerbit USU Pers.
- Sofyandi, Herman. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliana. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, VOL. 17, NO. 2, Juli-Desember 2017. Hal. 135-150.