

Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Crew Kapal Di PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang

Insan Mustawa Khan¹, Hamid Halin², Siti Komariah Hildayanti³

^{1,2,3} Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

E-mail: hildayanti@uigm.ac.id

Article History:

Received: 19 Februari 2026

Revised: 02 Maret 2026

Accepted: 09 Maret 2026

Keywords: Motivasi, Kompetensi, Kinerja, Crew Kapal, Manajemen SDM

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja crew kapal di PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang. Permasalahan penelitian ini dilatarbelakangi oleh temuan awal yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja dan ketimpangan kompetensi teknis di antara crew kapal, yang berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 80 crew kapal dan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew kapal. Secara parsial, baik motivasi maupun kompetensi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peningkatan motivasi dan pengembangan kompetensi dalam mendukung kinerja optimal crew kapal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dankarsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dapat diartikan pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi serta mampu menciptakan nilai-nilai komparatif, generatif, inovatif dengan menggunakan: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya (Flippo, 2019).

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting untuk membangun bangsa yang lebih baik dan maju. Namun untuk mencapai itu, SDM yang kita miliki harus berkarakter. SDM yang berkarakter kuat dicirikan oleh kapasitas mental yang berbeda dengan orang lain seperti

keterpercayaan, ketulusan, kejujuran, keberanian, ketegasan, ketegaran, kekuatan dalam memegang prinsip, dan sifat-sifat unik lainnya yang melekat dalam dirinya.

Sumber daya manusia pada suatu bangsa memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan bangsa tersebut. Sebuah bangsa yang maju ternyata adalah bangsa yang didukung oleh sumber daya yang berkualitas, dan dapat melahirkan berbagai kreatifitas untuk mendukung pengembangan bangsanya. Saat ini kualitas sumber daya manusia Indonesia sangat jauh tertinggal di belakang, dibandingkan dengan negara-negara dunia, bahkan dengan negara tetangga sekalipun.

Industri pelayaran merupakan salah satu sektor vital dalam mendukung pembangunan dan pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya di negara kepulauan seperti Indonesia. Sebagai negara dengan lebih dari 17.000 pulau, sistem transportasi laut menjadi tulang punggung distribusi barang, logistik, dan mobilitas antar wilayah. Dalam konteks ini, keberadaan perusahaan pelayaran seperti PT. Garuda Unggul Nasional memiliki peran strategis dalam menunjang kelancaran operasional pelayaran domestik.

PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang adalah salah satu perusahaan pelayaran yang beroperasi di wilayah Sumatera Selatan dan sekitarnya, dengan fokus utama pada pengangkutan barang. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya crew kapal. Crew kapal tidak hanya bertanggung jawab terhadap operasional teknis, tetapi juga terhadap aspek keselamatan, keandalan, dan efisiensi pelayaran. Oleh karena itu, kinerja crew kapal menjadi indikator penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam menjalankan kegiatan operasional pelayaran, PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan motivasi dan kompetensi sumber daya manusianya, khususnya pada bagian crew kapal. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak internal perusahaan, diketahui bahwa tingkat motivasi kerja crew kapal masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi seperti menurunnya kedisiplinan kerja, kurangnya inisiatif dalam melaksanakan tugas, serta lemahnya semangat untuk meningkatkan kinerja. Salah satu penyebabnya adalah sistem reward dan penghargaan yang belum memadai, di mana crew kapal merasa bahwa upaya dan kinerja mereka belum sepenuhnya diapresiasi oleh perusahaan. Selain itu, kesempatan promosi jabatan yang terbatas juga turut memengaruhi semangat kerja karena karyawan merasa tidak memiliki prospek pengembangan karier yang jelas.

Dari sisi kompetensi, ditemukan pula adanya ketimpangan kemampuan antarcrew kapal, terutama dalam hal penguasaan teknis operasional kapal, keselamatan pelayaran, dan pemeliharaan peralatan. Tidak semua crew mendapatkan pelatihan teknis secara merata, baik dari segi frekuensi maupun materi yang diberikan. Kondisi ini berdampak pada ketidakefisienan dalam operasional kapal, karena masih terdapat crew yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan optimal tanpa bantuan rekan lain yang lebih berpengalaman. Selain itu, minimnya pelatihan berkelanjutan dan pembaruan ilmu terkait teknologi pelayaran modern membuat sebagian crew belum mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem navigasi dan komunikasi digital yang kini menjadi standar di industri pelayaran.

Fenomena rendahnya motivasi dan kompetensi tersebut dapat menurunkan kinerja keseluruhan tim kapal, terutama dalam hal ketepatan waktu pengiriman, efisiensi bahan bakar, serta keselamatan kerja di laut. Padahal, dalam industri pelayaran yang sangat bergantung pada keandalan dan kesiapan sumber daya manusia, motivasi dan kompetensi menjadi faktor kunci untuk menjaga kinerja operasional dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi PT.

Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja crew kapal, guna menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hal yang penting dalam mencapai kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja yang dimiliki karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Djaya, 2021).

Kinerja adalah penjabaran kinerja yang artinya hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil pekerjaan tersebut harus menunjukkan bukti yang konkrit dan terukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya) (Syafuruddin, et al 2021).

Motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang, sehingga mau melakukan sesuatu. Menurut Subroto (2021) motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Jika berhasil berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan kebutuhan tersebut. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan (Sari et al., 2020).

Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas (Ermawati, 2020).

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam lingkungan bekerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi ialah kemampuan dari seseorang yang menjadikan ciri mereka atau dapat dikatakan sebagai keahlian yang dimiliki oleh seseorang. Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan (Yanti & Mursidi, 2021).

Kompetensi merupakan suatu bentuk kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, definisi lainnya menjelaskan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan

keterangan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang berbeda (Djaya, 2021).

Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya ke depan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan

Motivasi kerja dan kompetensi merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong crew kapal untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen, sementara kompetensi memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik. Namun, terdapat indikasi bahwa beberapa crew kapal di PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang mengalami penurunan motivasi dan kurangnya kompetensi yang memadai, yang berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan pendidikan karyawan di PT Impodio Indonesia ini belum merata. Hal tersebut mengindikasikan terjadinya tidak adanya kenaikan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh faktor pendidikan karyawan yang kurang sesuai pada bidangnya sehingga berpengaruh terhadap kompetensi oleh karyawan tersebut. Dengan demikian kompetensi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Salvano, et al (2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dwiyantri (2021) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Buleleng 45 menghasilkan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45. Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di PD. BPR Bank Buleleng 45. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45. Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45.

Penelitian terdahulu dengan demikian, menjadi penting untuk mengkaji lebih lanjut sejauh mana pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja crew kapal di lingkungan perusahaan ini. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi empiris yang berguna dalam penyusunan kebijakan manajemen SDM, khususnya dalam rangka meningkatkan performa operasional kapal secara menyeluruh.

LANDASAN TEORI

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama yang harus diatur secara baik oleh suatu organisasi agar bisa memberikan hasil yang bermanfaat untuk mencapai sasaran organisasi. Tenaga kerja yang bekerja secara optimal akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan,

visi, dan misinya. Aspek tenaga kerja ini merupakan unsur yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi karena tenaga kerja yang kinerjanya tinggi sangat penting dalam mendukung terlaksananya kegiatan organisasi dengan benar. Jika tidak ada sumber daya manusia yang efektif, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai sasarannya (Junianto, et al., 2024).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sugiyono (2019) manajemen sumber daya manusia adalah meskipun ada banyak perspektif yang berbeda tentang manajemen sumber daya manusia, tujuan utamanya memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai porsi masing-masing karyawan tetap sama.

2. Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang, sehingga mau melakukan sesuatu. Menurut Subroto (2018) motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal

Faktor intern ini dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yaitu:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab

Adapun indikator motivasi menurut Bakhtiar (2020) yaitu :

1. Kemauan

Kemauan atau kehendak merupakan dasar untuk mempelajari beberapa hal yang berhubungan dengan pengetahuan dan lainnya.

2. Kerelaan

Kerelaan bekerja merupakan suatu kesediaan karyawan/karyawan dengan senang hati, dan tidak mengharapkan imbalan atas dasar kemauan sendiri.

3. Keterampilan

Ketrampilan pegawai mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas

dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya.

5. Kewajiban

Kewajiban sesuatu yang harus dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab.

3. Kompetensi

Menurut Gah & Syam (2022) Kompetensi merupakan sebuah kemampuan guna menjalankan sebuah pekerjaan yang didasarkan atas keterampilan dan juga ilmu pengetahuan serta adanya dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Kompetensi merupakan kapasitas dari pegawai atau karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan dan juga tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga akan membawa hasil yang diinginkan (Castana & Widodo, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi menurut Winanti (2021) yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
Keyakinan pada diri atau pada orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan
Keterampilan yang dimaksud disini yaitu kemampuan di berbagai kompetensi.
3. Pengalaman
Pengalaman mengorganisasi orang berkomunikasi dengan banyak orang, mencari solusi, dan lain sebagainya.
4. Motivasi
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang bisa berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi pada pekerjaan.

Menurut Winanti (2021) indikator Kompetensi terbagi menjadi 3 yaitu :

1. Kemampuan
Kemampuan adalah kapasitas atau potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.
2. Pengetahuan
Pengetahuan adalah informasi, fakta, atau pemahaman yang dimiliki seseorang mengenai suatu hal.
3. Sikap
Sikap adalah pandangan, perasaan, atau kecenderungan individu terhadap sesuatu, yang dapat memengaruhi cara berpikir dan bertindak.

4. Kinerja Crew

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hal yang penting dalam mencapai kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja yang dimiliki karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Djaya, 2021). Menurut Tanjung, et al (2023) faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (Ability).
Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill).
2. Faktor motivasi (Motivation).
Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya.

Menurut Dewi (2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian pada crew kapal PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang yang beralamat di Jl. Dr. M. Isa No. 98IB, Duku, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan, dengan waktu penelitian berlangsung selama empat bulan, yaitu April sampai Juli 2025. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan observasi langsung, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen perusahaan, buku, dan literatur pendukung. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang crew kapal, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling berupa sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument pernyataan yang digunakan. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini dengan menggunakan rhitung dan rtabel:

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,692	0,219	Valid
2	0,612	0,219	Valid
3	0,665	0,219	Valid
4	0,534	0,219	Valid
5	0,712	0,219	Valid
6	0,583	0,219	Valid
7	0,688	0,219	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil pengujian validitas dari tujuh pernyataan kuesioner Motivasi (X1) diperoleh nilai diatas rtabel 0,219 dengan membandingkan nilai rhitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai rtabel, jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	0,779	0,219	Valid
2	0,735	0,219	Valid
3	0,813	0,219	Valid
4	0,702	0,219	Valid
5	0,832	0,219	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil pengujian validitas dari lima pernyataan kuesioner Kompetensi (X2) diperoleh nilai diatas rtabel 0,219 dengan membandingkan nilai rhitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai rtabel, jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Crew

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	0,887	0,219	Valid
2	0,828	0,219	Valid
3	0,781	0,219	Valid
4	0,810	0,219	Valid
5	0,618	0,219	Valid
6	0,636	0,219	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil pengujian validitas dari enam pernyataan kuesioner Kinerja Crew diperoleh nilai diatas rtabel 0,219 dengan membandingkan nilai rhitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai rtabel, jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik

Jadi, dari hasil uji validitas dapat dilihat bahwa nilai rhitung di setiap indikator variabel Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Crew lebih besar dibanding nilai rtabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini harus melakukan uji reliabilitas untuk mengukur apakah konsisten atau tidak konsistennya kuesioner dalam penelitian ini. Jadi reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya ataupun diandalkan. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan menggunakan SPSS 26. Dan hasil pengujian pada penelitian dinyatakan reliabel semua karena nilai alfa dari setiap variabel diatas 0,60 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,747	>0,60	Reliabel
Kompetensi	0,831	>0,60	Reliabel

Kinerja Crew	0,858	>0,60	Reliabel
--------------	-------	-------	----------

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4 Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Crew semua dikatakan konsisten dan dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual dari hasil regresi yang diteliti terdistribusi dengan normal atau tidak. Jika nilai residual yang dihasilkan berdistribusi dengan normal, maka model regresi dianggap baik.

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.01631265
Most Extreme Differences	Absolute		.217
	Positive		.097
	Negative		-.217
Test Statistic			.217
Asymp. Sig. (2-tailed)			.084 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.546 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.543
		Upper Bound	.559

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikan asymp $0,084 < 0,05$. Namun penelitian ini menggunakan pendekatan p value yaitu salah satunya monte carlo dan diketahui nilai signifikan monte carlo 0,546 yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen pada suatu model regresi. Dimana, data yang tidak terjadi multikolinieritas adalah yang memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sedangkan data yang terjadi multikolinieritas adalah data yang memiliki nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 .

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	3,536	3,925		0,901	0,370		
TOTAL M	1,003	0,217	0,731	4,617	0,600	0,360	2,779
TOTAL K	-0,431	0,274	-0,248	-1,569	0,421	0,360	2,779

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 6 telah diketahui bahwa uji multikolinieritas yang dilihat dari nilai tolerance dan vif. Diketahui bahwa nilai tolerance Motivasi (0,360) dan nilai VIF Kompetensi 2,779. Dengan demikian dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa nilainya memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan dalam varians residual antara dua pengamatan. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilihat dari hasil uji glejser, dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	3,536	3,925		0,901	0,370		
TOTAL M	1,003	0,217	0,731	4,617	0,600	0,360	2,779
TOTAL K	-0,431	0,274	-0,248	-1,569	0,421	0,360	2,779

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi 0,600 dan Kompetensi 0,421 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi > 0,05.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki lebih dari satu variabel bebas. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 for windows. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	3,536	3,925		0,901	0,370		
TOTAL M	1,003	0,217	0,731	4,617	0,600	0,360	2,779
TOTAL K	-0,431	0,274	-0,248	-1,569	0,421	0,360	2,779

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas pada tabel pada kolom Unstandardized Coefficients bagian B diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,536 + 1,003 X_1 + -0,431 X_2 + e$$

Dari hasil regresi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut ini :

- Nilai konstanta regresi sebesar 3,536 yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompetensi dengan kondisi konstanta atau $X = 0$, maka Kinerja Crew sebesar 3,536

- b. X1 (Motivasi) koefisien regresi sebesar 1,003 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Crew (Y). Artinya apabila Motivasi semakin baik dengan asumsi variabel lain konstanta, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Crew Kapal PT. Garuda Unggul Nasional sebesar 1,003.
- c. X2 (Kompetensi) bernilai negatif yaitu -0,431 yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Crew (Y). Artinya bahwa setiap penurunan Kompetensi sebesar satu-satuan maka tingkat Kinerja Crew juga sebesar -0,431 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

4. Uji Parsial

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan *t hitung* dengan *t tabel*. Tingkat signifikansi uji t menggunakan signifikansi sebesar 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, berarti hipotesis penelitian diterima karena variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ berarti hipotesis penelitian ditolak karena secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	3,536	3,925		0,901	0,370		
TOTAL M	1,003	0,217	0,731	4,617	0,000	0,360	2,779
TOTAL K	-0,431	0,274	-0,248	-1,569	0,021	0,360	2,779

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 9 Pengaruh dari masing-masing variabel yaitu Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Crew dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Garuda Unggul Nasional

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2, n-k-1) = t(0,05/2; 80-2-1) = (0,025; 77) = 1,991$$

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Motivasi adalah $4,617 >$ dari $t_{\text{tabel}} 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Garuda Unggul Nasional.

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2, n-k-1) = t(0,05/2; 80-2-1) = (0,025; 77) = 1,991$$

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kompetensi adalah $-1,569 <$ dari $t_{\text{tabel}} 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Crew

5. Uji Simultan

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk melihat layak tidaknya model regresi yang dipakai guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas (independen)

terhadap variabel terikat (dependen). Apabila angka signifikansi uji $F < 0,05$, maka hipotesis penelitian diterima, dimana terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan. Sebaliknya, apabila angka signifikansi uji $F > 0,05$, maka hipotesis penelitian ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan. Diuji dengan signifikansi $\alpha < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5%.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	316,134	2	158,067	16,934	0,000 ^b
Residual	718,753	77	9,334		
Total	1034,887	79			

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil dari uji F, dimana diperoleh nilai sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan adalah 0,05. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi dan Kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew

3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Garuda Unggul Nasional

$$F_{tabel} = F(n-k-1) = F(80-2-1) = F(77) = 2,723$$

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 16,934 > dari F_{tabel} 2,723 dengan tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew.

6. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

a. Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Crew dengan menghitung nilai koefisien korelasi pada tabel 11 berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771 ^a	0,595	0,580	2,470

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 11 diatas hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Crew memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 pada taraf signifikansi α 5% jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Crew mempunyai hubungan yang sedang. Koefisien korelasi tersebut (+) artinya terdapat hubungan antara Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Crew.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X secara Simultan (Bersama-sama) terhadap variabel Y. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Crew (Y) digunakan nilai R Square. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 12 berikut.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771 ^a	0,595	0,580	2,470

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 12 didapatkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,595 (59,5%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian lain.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Motivasi terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang diperoleh thitung 4,617 > ttabel 1.991 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan, Hal ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew. Hipotesis Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Crew diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Motivasi meningkat maka Kinerja Crew akan naik. Sebaliknya jika Motivasi menurun maka Kinerja Crew akan turun. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa uji parsial (Uji t) Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew (Y).

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang

Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel Kompetensi terhadap Kinerja Crew menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kompetensi adalah $-1,569 <$ dari ttabel 1.991 dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Crew. Hipotesis Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Crew ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Kompetensi meningkat maka Kinerja Crew akan naik. Sebaliknya jika Kompetensi menurun maka Kinerja Crew akan turun. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa uji parsial (Uji t) Kompetensi (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Crew (Y).

3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Garuda Unggul Nasional Cabang Palembang

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung pada masing- masing variabel independent > F tabel. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Crew. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar $16,934 > 2,723$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut menunjukkan kecil dari 0,005 sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima. Hasil uji koefisien determinasi berganda diperoleh nilai R Square sebesar 0,595 (59,5%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew, yang dibuktikan melalui uji t dengan nilai thitung

sebesar 4,617 lebih besar dari t_{tabel} 1,991 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sementara itu, variabel kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja crew, dengan nilai t_{hitung} sebesar -1,569 lebih kecil dari t_{tabel} 1,991 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Secara simultan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew yang dibuktikan melalui uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 16,934 lebih besar dari F_{tabel} 2,723. Hasil uji koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,771 yang berarti terdapat hubungan positif dengan tingkat hubungan sedang antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja crew. Selanjutnya, berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,595 atau 59,5%, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan variasi kinerja crew sebesar 59,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen dalam proses pengambilan keputusan, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja serta mengembangkan kompetensi karyawan agar kinerja crew semakin optimal. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas wilayah penelitian dan menambah variabel independen, seperti kebijakan kompensasi, stres kerja, keseimbangan kerja, dan reward dalam model penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menggunakan objek yang lebih beragam, tidak hanya terbatas pada kinerja crew kapal PT. Garuda Unggul Nasional, serta mengembangkan item-item pernyataan yang disesuaikan dengan kondisi lokasi penelitian agar mampu menggambarkan kinerja karyawan secara lebih rinci dan mendalam, serta dapat dilakukan pada lokasi yang berbeda guna memperkuat generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Bakhtiar, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian*, 1(1), 209–216. <https://doi.org/10.31933/ejpp.v1i1.229>
- Castana, & Widodo, S. (2021). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v1i1.597>
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, 1–23.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dimoderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Dwiyanti, et al. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 5(2), 121–130. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i2.22020>
- Ermawati, H. H. D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada bagian produksi PT Tae Jong Indonesia). *Kinerja*, 3(1), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>
- Flippo, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

-
- Gah, D. Z. G., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.118>
- Hayati, I. (2024). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan. 1(2), 19–32.
- Junianto, R., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Oasis Water Internasional Banyuwangi Sumatera Selatan. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 1–8. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2149>
- Puji Salvano, D., Ode Labsin Naadu, L., & Mahendri Hara, T. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang BRI.