

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk. KOTA MAKASSAR

Theresia Yeni Sari^{1*}, Amraeni², Andi Naila Quin Azisah Alisyahbana³

^{1,2,3}Universitas Patompo, Makassar, Indonesia

*e-mail: yenitheresia12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan penghargaan terhadap produktivitas karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif kemudian data yang diperoleh hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar dengan populasi sebanyak 150 orang serta teknik pengambilan sampel menggunakan Random Sampling dan diperoleh sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah uji instrumen, analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis untuk mendeskripsikan penelitian yang berkaitan dengan hipotesis adalah menggunakan analisis hasil uji t. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $(4,496) > t \text{ tabel } (2,003)$ dengan Signifikan $0.004 < 0,05$. (2) Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $(2,820) > t \text{ tabel } (2,003)$ dengan Signifikan $0.000 < 0,05$. (3) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $(4,692) > t \text{ tabel } (2,003)$ dengan signifikan $0.002 < 0,05$. (4) secara simultan, Kompetensi, motivasi dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung lebih dari F tabel $(11,609 > 2,766)$ dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Ketiga faktor ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. kota Makassar.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Penghargaan, Produktivitas

Abstract

This study aims to determine the effect of competence, motivation and appreciation on employee productivity at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Makassar City. The research approach used is a quantitative method, then the data obtained are the results of distributing questionnaires to employees at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Makassar City with a population of 150 people and the sampling technique uses Random Sampling and obtained as many as 60 respondents. The data analysis technique used in this study is instrument testing, descriptive statistical analysis, classical assumptions, multiple regression analysis, and hypothesis testing to describe research related to the hypothesis is to use t-test results analysis. Based on the results of this study, it shows that (1) Competence has a positive and significant effect on employee productivity. This is evidenced by the results of the t-test count $(4.496) > t \text{ table } (2.003)$ with a significance of $0.004 < 0.05$. (2) Motivation has a positive and significant effect on employee productivity. This is proven by the results of the t-test $(2.820) > t \text{ table } (2.003)$ with a significance of $0.000 < 0.05$. (3) Rewards have a positive and significant effect on employee productivity. This is proven by the results of the t-test $(4.692) > t \text{ table } (2.003)$ with a significance of $0.002 < 0.05$. (4) simultaneously, Competence, motivation and rewards have a significant effect on employee productivity. This is proven by the results of the F-test more than the F-table $(11.609 > 2.766)$ with a significance of $0.004 < 0.05$. These three factors together are able to explain variations in employee work productivity in the environment of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Makassar city.

Keywords: Competence, Motivation, Rewards, Productivity

PENDAHULUAN

Era Transformasi bisnis pada zaman sekarang, pesaing bisnis semakin tinggi dari berbagai perusahaan seiringnya dengan banyaknya jumlah pesaing kemudian perusahaan dituntut untuk dapat tercapai dalam tujuan, metode, prosedur, strategi, dan sasaran dari perusahaan tersebut kepada konsumen. Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Strategi yang dibutuhkan oleh para konsumen yang jauh berbeda dengan strategi pesaing bisnis lainnya. Transformasi digital dalam sektor dalam bisnis sekarang salah satu bisnis yang semakin berkembang di Indonesia. Bisnis yang dapat bergerak disetiap Bidang tersendiri supaya perusahaan atau dalam bisnis dapat tercapai dengan strategi, tujuan dan sasaran dari Perusahaan tersebut.

Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian dasar dalam diri seseorang yang mencakup dari beberapa aspek. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan kompetensi yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk. Organisasi pemerintah yang pada dasarnya adalah melakukan pelayanan kepada publik akan sangat dituntut untuk bisa memberikan sebuah pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Tentu dalam menciptakan pelayanan yang baik sangat dibutuhkan kompetensi yang baik pula dari dalam diri setiap karyawan karena berdasarkan dengan motivasi dari atasan.

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan motivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memotivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya, karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah.

Reward (penghargaan) adalah sebuah

bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah *reward*, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada sales dan karyawan lainnya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya variasi masalah dominan yang memengaruhi performa kerja di perusahaan. Setiap tahun menunjukkan tantangan yang berbeda, baik dalam aspek disiplin, motivasi, maupun produktivitas kerja. Data berikut menggambarkan perkembangan masalah utama yang dialami karyawan selama lima tahun terakhir. Persentase menunjukkan proporsi karyawan yang terlibat atau terdampak oleh masing-masing permasalahan dalam tahun tersebut.

Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar kinerja karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, Seperti sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi perusahaan karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu dan pekerja keras, namun juga tangkas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. praktik kerja karyawan yang efektif akan mempengaruhi pertumbuhan gaji dan menghadapi tantangan baru. Selain itu, masih ada fenomena dalam kinerja karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja karyawan karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan perusahaan, sehingga karyawan tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada perusahaan .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan penghargaan terhadap produktivitas karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan metode survei menggunakan instrumen kuesioner dengan bobot skala Likert untuk memperoleh data mengenai kompetensi, motivasi, penghargaan dan produktivitas karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar yang berjumlah 150 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase
Laki-laki	41	68,3%
Perempuan	19	31,7%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan laki-laki dengan 41 orang (68,3%) sedangkan Perempuan berjumlah 19 orang (31,7%).

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase
20-30 th	6	10%
31-40 th	38	63,3%
41-50 th	16	26,7%
Total	60	100%

Berdasarkan Tabel 2 responden yang terlihat bahwa yang mendominasi adalah

38 responden berumur 31-40 tahun (63,3%).

Tabel 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	N	Persentase
SMA	5	8,3%
D3	6	10%
S1	40	66,7%
S2	9	15%
Total	60	100%

Berdasarkan Tabel 3 tingkat pendidikan karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. kota Makassar didominasi dengan tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 40 orang (66,7%).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,401	0,254	Valid
X1.2	0,430	0,254	Valid
X1.3	0,361	0,254	Valid
X1.4	0,305	0,254	Valid
X1.5	0,394	0,254	Valid
X1.6	0,516	0,254	Valid
X1.7	0,317	0,254	Valid
X1.8	0,492	0,254	Valid
X1.9	0,497	0,254	Valid
X1.10	0,397	0,254	Valid

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,667	0,254	Valid
X2.2	0,624	0,254	Valid
X2.3	0,426	0,254	Valid
X2.4	0,701	0,254	Valid
X2.5	0,577	0,254	Valid
X2.6	0,577	0,254	Valid
X2.7	0,567	0,254	Valid
X2.8	0,519	0,254	Valid
X2.9	0,635	0,254	Valid
X2.10	0,506	0,254	Valid

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Penghargaan

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,497	0,254	Valid
X3.2	0,331	0,254	Valid

Item	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
X3.3	0,709	0,254	Valid
X3.4	0,687	0,254	Valid
X3.5	0,655	0,254	Valid
X3.6	0,660	0,254	Valid
X3.7	0,402	0,254	Valid
X3.8	0,571	0,254	Valid
X3.9	0,556	0,254	Valid
X3.10	0,612	0,254	Valid

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Item	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
Y1.1	0,495	0,254	Valid
Y1.2	0,726	0,254	Valid
Y1.3	0,528	0,254	Valid
Y1.4	0,658	0,254	Valid
Y1.5	0,658	0,254	Valid
Y1.6	0,621	0,254	Valid
Y1.7	0,650	0,254	Valid
Y1.8	0,478	0,254	Valid
Y1.9	0,696	0,254	Valid
Y1.10	0,552	0,254	Valid

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi

Variabel	Cronbach's Alpha	N
Kompetensi	0,745	10
Motivasi	0,786	10
Penghargaan	0,739	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Pada pengujian ini dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi memiliki item pernyataan sebanyak 10 dengan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, hasil pengujian ini membuktikan bahwa bahwa semua item pernyataan dikatakan reliable karena nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual
N	60
Test Statistic	0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,067

Hasil uji normalitas Tabel 9 menunjukkan bahwa one-sample Kolmogorov-smirnov dengan nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,067 lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig.
Constant	10,471	0,046	0,963
Kompetensi	0,282	2,820	0,004
Motivasi	0,687	4,496	0,000
Penghargaan	0,202	4,629	0,002

Berdasarkan Tabel 10, diketahui konstanta sebesar 10,471; yang berarti bahwa apabila nilai Kompetensi (X1), motivasi (X2), penghargaan (X3) dianggap konstan, maka rata-rata nilai produktivitas karyawan sebesar 10,471.

Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0.282, artinya setiap peningkatan 1 kompetensi maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,282. Koefisien bernilai positif antara kompetensi dengan peningkatan Produktivitas karyawan, semakin baik, sehingga bisa dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) adalah positif.

Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0.687; artinya setiap peningkatan 1 motivasi, maka Produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,687. Nilai koefisien positif sehingga bahwa arah pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y) adalah positif.

Koefisien regresi variabel penghargaan (X3) sebesar 0.202; artinya setiap peningkatan 1 budaya organisasi, maka Produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,202. Nilai koefisien positif sehingga bahwa arah pengaruh antara variabel penghargaan (X3) terhadap Produktivitas karyawan (Y) adalah positif.

Berdasarkan Tabel 10, variabel kompetensi diperoleh hasil t hitung sebesar 2,820 dengan signifikansi 0.004. Sementara nilai t tabel diperoleh dari (derajat kebebasan) $dk = n - k - 1$ dengan taraf signifikan 0,05. Kemudian n = jumlah responden dan

K=variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, diperoleh hasil t tabel sebesar 2,003. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf $\alpha = 5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung (2,820) > ttabel (2,003). Artinya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar.

Variabel motivasi diperoleh hasil t hitung sebesar 4.496 dengan signifikansi 0.000. Sementara nilai t tabel diperoleh diperoleh dari (derajat kebebasan) $dk = n - k - 1$ dengan taraf signifikan 0,05. Kemudian $n =$ jumlah responden dan K=variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, diperoleh hasil t tabel sebesar 4.496. sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima pada taraf $\alpha = 5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung (4,496) > ttabel (2,003). Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar.

Variabel penghargaan diperoleh hasil t hitung sebesar 4.692 dengan signifikansi 0.002. Sementara nilai t tabel diperoleh diperoleh dari (derajat kebebasan) $dk = n - k - 1$ dengan taraf signifikan 0,05. Kemudian $n =$ jumlah responden dan K=variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, diperoleh hasil t tabel sebesar 4.692. sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima pada taraf $\alpha = 5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung (4,692) > ttabel (2,003). Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan dan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar.

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	68.529	2	34.264	12.025	.000
Residual	76.938	27	2.850		
Total	145.467	29			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas diperoleh F tabel = $f(k; n-k) = F(3; 5) = 2,766$. Maka nilai F hitung sebesar 11,609 dan nilai F tabel adalah 2,766. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($11,609 > 2,766$) dan

nilai signifikan lebih kecil dari ($0,004 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf $\alpha = 5\%$ dan dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kompetensi (X1), motivasi (X2) dan penghargaan (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tabel 12 Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square
0.686	0.471	0.432

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh, menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan penghargaan berpengaruh sebesar 38,3% terhadap produktivitas karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar dan sisanya sebesar 61,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan kerja, kepuasan kerja, kualitas kerja dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan penghargaan terhadap produktivitas karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal Ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung (4,496) > ttabel (2,003) dengan signifikansi $0.004 < 0,05$. semakin baik kompetensi yang dilakukan maka semakin meningkat pula potensi produktivitas karyawan di PT. Telekomunikasi Tbk. Kota Makassar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal Ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung (2,820) > ttabel (2,003) dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Apabila karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan lebih baik pada PT. Telekomunikasi Tbk. Kota Makassar.
3. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal Ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung (4,692) > ttabel (2,003) dengan signifikansi $0.002 < 0,05$. Semakin baik

penghargaan yang di berikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pada PT.Telekomunikasi Tbk.Kota Makassar.

4. Secara simultan, kompetensi, motivasi, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (11,609>2,766) dengan signifikan 0,004 < 0,05. Ketiga faktor ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar.

SARAN

Peningkatan Kompetensi : PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Makassar disarankan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan teknis dan pengembangan soft skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, guna menunjang produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Sistem Penghargaan yang Transparan dan Inklusif Penting bagi perusahaan untuk merancang sistem penghargaan yang tidak hanya fokus pada aspek finansial, tetapi juga mempertimbangkan penghargaan non-material seperti pengakuan, promosi jabatan, dan apresiasi publik, agar dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, D. R. (2020). *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan dana desa (ADD)*. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, UNP Kediri.
- Anwar, P. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, M. (2021). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Bowen, J. T., & Chen, S.-L. (2020). The relationship between customer loyalty and customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(5), 213–217.
- Danang, S. (2020). *Dasar-dasar manajemen pemasaran: Konsep, strategi dan kasus*. PT Buku Seru.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*.
- Ermaya, S. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan pemerintah*. Gramedia Pustaka Utama.
- Gaspersz, V. (2023). *Total quality management*. Gramedia Pustaka Utama.
- Girindra, M. H. (2023). *Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kualitas kerja karyawan BAZNAS Kota Tangerang Selatan* (Skripsi). UIN Syarif Hidayatullah.
- Hardani. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.
- Henry, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Katzel, W. S. (2022). *Hypertension and cognitive function*. Erlbaum.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Robbins, S. (2023). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sajuyigbe, A. S., Oluwakemi, B. O., & Adeyemi, M. A. (2020). Impact of reward on employees' performance. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 27–32.
- Schermerhorn, J. (2021). *Strategic human resource management* (4th ed.). Kogan

Page.

- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Spencer, L., & Spencer, S. M. (2021). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Sudarmanto. (2021). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (3rd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2020). *Kepemimpinan dalam manajemen*. PT Rineka Cipta.
- Yuniarsih, T., & Suwanto. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Zaenal, A. (2020). *Teori keuangan dan pasar modal*. Ekonisia.