

IMPACT OF COMPETENCE AND MOTIVATION TOWARD PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Alvia Santoni

STIE Sakti Alam Kerinci

alvia72@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Competence and Motivation on Employee Performance at the Kerinci State Islamic Institute (IAIN). The data used in this study are primary data with a sample of 49 people. The data analysis technique used is by using multiple linear regression. The results of the study show that competency has a significant effect on employee performance. Motivation does not have a significant effect on Employee Performance. Competence and Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The magnitude of the influence of Competence and Motivation on Employee Performance at Kerinci IAIN simultaneously is 21.8%.

Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Maju atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai maka kualitas organisasi tersebut akan terjaga dan bahkan meningkat. Kinerja menjadi tolak ukur dari pencapaian suatu organisasi terhadap tujuan yang telah ditetapkan, kinerja yang baik dari pegawai dapat menjadi cerminan dari keberhasilan organisasi tersebut sebaliknya kinerja buruk yang ditunjukkan oleh pegawainya merupakan cerminan kehancuran organisasi tersebut. Oleh karena itu maka kinerja seorang pegawai sangatlah penting untuk kemajuan dari sebuah organisasi agar terus dapat bersaing dengan organisasi lain. Untuk menunjang kinerja yang baik maka dalam bekerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi dan motivasi.

Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan perusahaan, maka diharapkan adanya umpan balik yang diharapkan perusahaan, yaitu kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini dapat membangun perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan yang telah direncanakan. Apabila tujuan perusahaan dapat selalu tercapai, maka hal ini akan berdampak baik pula terhadap citra perusahaan di mata masyarakat (Yuliana, 2017).

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan

keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif (Syarifuddin, 2016).

Selain itu motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi (Syarifuddin, 2016).

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi. Sedangkan Aparatur Negeri Sipil (ASN) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu capaian ASN dari kegiatannya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, yang mana kinerja

tersebut bisa baik ataupun tidak. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo, 2016). Kinerja Pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (Rasul, 2002). Kinerja pegawai sangat perlu di perhatikan karena akan sangat mempengaruhi suatu organisasi untuk kedepannya, organisasi akan jadi lebih baik seiring dengan kinerja dari pegawainya yang semakin baik. Menurut teori yang dikemukakan oleh Davis dalam (Mangkunegara, 2014) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kompetensi (*Ability*) dan Motivasi (*Motivation*).

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu 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 (Wibowo, 2016). Dari jabaran tersebut dapat kita artikan bahwasannya seorang pegawai hendaknya memiliki skill dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat memberikan hasil terbaik dalam mencapai tujuan organisasinya. Dari penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini, yaitu:

H1: Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai IAIN Kerinci.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016). Termotivasinya pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak terlepas dari suatu harapan berdasarkan tujuan organisasi yang ditetapkan.

Motivasi yang baik bagi pegawai dalam bekerja dapat menciptakan semangat kerja bagi pegawai tersebut yang kemudian dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Dari paparan tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian ini, yaitu:

H2: Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai IAIN Kerinci.

Pada saat ini sering kali kita jumpai suatu organisasi yang menginginkan kinerja yang baik dari para pegawai tanpa melihat kompetensi dan motivasi dari pegawai itu sendiri, padahal kompetensi dan motivasi merupakan suatu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena suatu organisasi yang kinerjanya baik, dikarenakan Kompetensi dan Motivasi para pegawai telah maksimal. Oleh karena itu, dalam menjalankan suatu organisasi, dibutuhkan suatu Kompetensi dan Motivasi untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai.

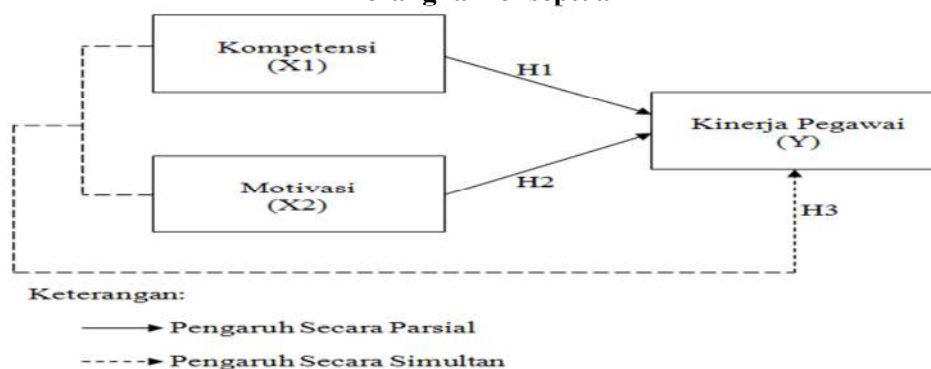
Motivasi dan kompetensi akan memberikan suatu pengaruh yang baik bagi kinerja pegawai karena seiring dengan meningkatnya motivasi pegawai, maka akan berdampak baik bagi kinerja pegawai tersebut, dalam arti lain ketika motivasi dan kompetensi dari pegawai meningkat maka kinerja dari pegawai tersebut juga akan semakin baik. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis ketiga penelitian ini, yaitu:

H3: Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai IAIN Kerinci.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai IAIN Kerinci. IAIN Kerinci merupakan satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri yang ada di Kabupaten Kerinci, oleh karena itu sepatutnya Kinerja Pegawainya harus diperhatikan karena akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan institusi tersebut.

Dari paparan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian pada gambar dibawah ini.

Gambar 1.
Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah untuk artikel ini

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yaitu melakukan analisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik untuk melakukan pengolahan data guna mendapatkan kesimpulan dari objek yang diteliti.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dan objek penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci pada bagian bagian Administrasi. Jadwal penelitian adalah dari tanggal 5 Oktober 2018 sampai dengan 28 Februari 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah ASN pada bagian Administrasi IAIN Kerinci yang berjumlah 49 orang. Sedangkan menurut penentuan pengambilan sampel adalah apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2008). Sehubungan dengan pendapat tersebut maka penarikan sampel menggunakan teknik dengan metode full sampling atau sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini yakni seluruh ASN pada bagian Administrasi IAIN Kerinci yang berjumlah 49 orang.

Teknik Pengambilan Data

Untuk mengumpulkan data, maka penelitian ini menggunakan teknik penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Adapun kuesioner yang disebarkan merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, yaitu responden hanya menjawab sesuai dengan pilihan jawaban yang ditawarkan dalam kuesioner tersebut dengan skor likert 1-5 yang memiliki kriteria Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Selain itu, dalam penelitian ini juga menerapkan studi kepustakaan (*library research*) yaitu suatu metode pengumpulan data sekunder, dengan cara membaca buku-buku, laporan-laporan serta literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan yang di teliti.

Definisi Operasional Variabel

Untuk mengukur Kinerja Pegawai penelitian ini menggunakan indikator-indikator menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yaitu Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja Sama, Prakarsa, dan Kepemimpinan. Sedangkan Kompetensi diukur dengan indikator-indikator menurut Wibowo

(2016) yaitu Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap. Sementara untuk mengukur Motivasi maka penelitian ini menggunakan indikator-indikator dari Mangkunegara (2014) yakni Motif Beprestasi, Motif Berkuasa, dan Motif Bersahabat.

Uji Instrumen Penelitian

Untuk menjamin keabsahan dan keandalan kuesioner, maka instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Uji validitas yaitu digunakan untuk mengetahui apakah item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur peubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Metode uji validitas yang digunakan adalah uji korelasi *Pearson Product Moment* dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut valid (Gozali, 2011 dalam (Sarmigi & Andriadi, 2019). Setelah kuesioner dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas penelitian menggunakan teknik *cronbach alpha*, dimana besarnya nilai alpha yang dihasilkan dibandingkan dengan indeks: $> 0,800$ termasuk tinggi; $0,600 - 0,799$ termasuk sedang; $< 0,600$ termasuk rendah, data dikatakan reliabel apabila nilai alpha $> 0,600$ (Ghozali, 2011) dalam (Sarmigi & Andriadi, 2019).

Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya setelah dilakukan uji instrumen penelitian, maka dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yaitu dengan melakukan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Taraf siginifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal/ tidaknya suatu distribusi data adalah $\alpha = 0,05$ (Haryono, 2017). Sedangkan uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk melihat varian dari variabel yang diuji. Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yg tidak sama (konstan), sebaliknya jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yg sama maka disebut Homoskedastisitas, yang diharapkan pada model regresi adalah yang Homoskedastisitas. Metode yang digunakan adalah metode analisis grafik dengan mengamati scatterplot, dimana sumbu horizontal

menggambarkan nilai prediksi terstandarisasi, sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual terstandarisasi. Asumsi Homoskedastisitas terpenuhi jika plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu/acak (Suliyanto, 2011).

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen, dengan rumus:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y= Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

b1 = koefisien regresi Kompetensi

b2 = koefisien regresi Motivasi

X1 = Variabel bebas (Kompetensi)

X2 = Variabel bebas (Motivasi)

α = Nilai konstanta

e = Error

Selanjutnya nilai koefisien determinasi dianalisa untuk melihat besaran pengaruh secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} semua item pertanyaan dalam kuesioner yang diuji besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,281, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diajukan adalah valid. Selanjutnya untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------|------------------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,993 | Reliabel |
| Kompetensi (X ₁) | 0,987 | Reliabel |
| Motivasi (X ₂) | 0,965 | Reliabel |

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Hasil Uji Asumsi Klasik. Berdasarkan uji asumsi klasik, maka didapatkan nilai normalitas seperti tabel dibawah ini

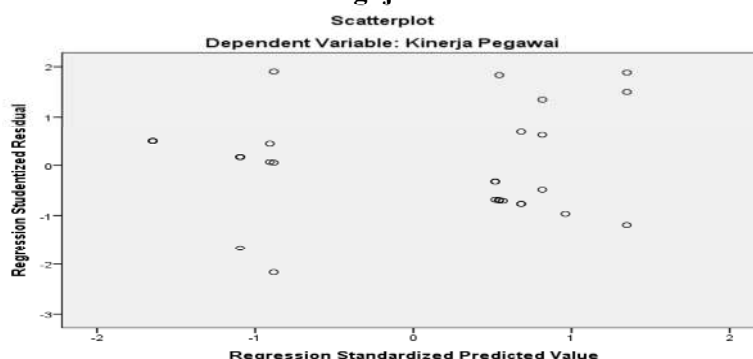
Tabel 2 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Standardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,96490128 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,120 |
| | Positive | ,120 |
| | Negative | -,087 |
| Test Statistic | | ,120 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber: Olahan data SPSS 25.

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, nilai tersebut besar dari alpha penelitian yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal. Sementara itu untuk hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar dibawah ini.

Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: data olahan SPSS 25

Dari gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa plot tersebar secara acak dengan tidak membentuk suatu pola tertentu, oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa varian variabel adalah sama.

Uji Hipotesis

Selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian yaitu uji t dan uji F.

Tabel 3 Uji t Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Correlations | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|--------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | | | | Zeroorder | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 68,592 | 5,718 | | 11,997 | ,000 | | | |
| | Kompetensi | ,168 | ,064 | ,513 | 2,639 | ,014 | ,456 | ,453 | ,449 |
| | Motivasi | ,035 | ,058 | ,118 | ,607 | ,549 | -,129 | ,116 | ,103 |

Sumber: data olahan SPSS 25.

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut:
 $Y = 68,592 + 0,168X_1 + 0,35X_2$

Nilai konstanta sebesar 68,592 yang artinya jika Kompetensi dan Motivasi dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka Kinerja Pegawai IAIN Kerinci adalah sebesar 68,592 satuan. Nilai b1 sebesar 0,168 bertanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin baik kompetensi maka ada kecenderungan peningkatan kinerja pegawai IAIN Kerinci. Sementara itu nilai dari b2 sebesar 0,035 juga memiliki tanda positif yang artinya apabila motivasi meningkat, maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Pegawai IAIN Kerinci.

Analisis Dampak Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2,639 besar dari t_{tabel} 2,021 dengan nilai sig.0,014 kecil dari 0,05, maka H_1 diterima. Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci. Besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai IAIN Kerinci adalah 23,39% $\{(0,513 \times 0,456) \times 100\}$.

Analisis Dampak Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3 diatas juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 0,607 kecil dari t_{tabel} 2,021 dengan nilai sig.0,549 besar dari 0,05, maka H_2 ditolak, artinya bahwa Motivasi tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci. Dimana besaran pengaruhnya secara parsial adalah -1,52% $\{(0,118 \times -0,129) \times 100\}$.

Analisis Dampak Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4 Uji F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 61,447 | 2 | 30,723 | 3,770 | ,036 ^b |
| | Residual | 220,020 | 27 | 8,149 | | |
| | Total | 281,467 | 29 | | | |

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: data olahan SPSS 25.

Dari tabel 4. diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} 3,770 > F_{tabel} 2,81 dengan nilai signifikan 0,036 kecil dari 0,05, maka H_3 diterima, artinya

Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai IAIN Kerinci.

Tabel 5 Besaran Pengaruh Secara Simultan Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,467 ^a | ,218 | ,160 | 2,85463 |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: data olahan SPSS 25.

Nilai *R square* dari tabel 5 diatas sebesar 0,218, artinya besaran pengaruh dari Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai IAIN Kerinci adalah sebesar 21,8% ($0,218 \times 100\%$) sedangkan 78,2% Kinerja Pegawai IAIN Kerinci dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai IAIN Kerinci, hal ini dibuktikan oleh $t_{hitung} 2,639 > t_{tabel} 2,021$ dengan nilai $sig. 0,014 < 0,05$. Artinya semakin baik Kompetensi Pegawai IAIN Kerinci, maka akan meningkatkan Kinerjanya. Dimana besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai IAIN Kerinci adalah 23,39%. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci, hal ini dibuktikan oleh $t_{hitung} 0,607 < t_{tabel} 2,021$ dengan nilai $sig. 0,549 > 0,05$. Dimana besaran pengaruhnya secara parsial adalah -1,52%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci, hal ini dibuktikan oleh $F_{hitung} 3,770 > F_{tabel} 2,81$ dengan nilai signifikan 0,036 kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci secara simultan adalah 21,8% dan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dari pembahasan diatas maka untuk meningkatkan kinerja pegawai IAIN Kerinci peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kompetensi Pegawai dengan cara :
 - a. Meningkatkan keterampilan Pegawai melalui sistem informasi dan kreatifitas dari Pegawai IAIN Kerinci.
 - b. Meningkatkan Pengetahuan Pegawai sesuai dengan standar pengetahuan IAIN Kerinci seperti Jenjang Pendidikan dari masing-masing Pegawai berdasarkan posisi atau jabatan pegawai itu sendiri.
 - c. Meningkatkan Skill Pegawai dengan Pelatihan untuk pegawai agar mempunyai soft skill yang baik sehingga bisa berdampak untuk kinerjanya.
2. Meningkatkan Motivasi Pegawai dengan cara :
 - a. Meningkatkan motif untuk berprestasi kepada pegawai dengan memberikan pujian, penghargaan, dan kesempatan untuk pegawai IAIN Kerinci.

- b. Meningkatkan motif untuk berkuasa kepada pegawai dengan memberi kepercayaan kepada pegawai melalui wewenang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
 - c. Meningkatkan motif bersahabat kepada pegawai dengan mengikut sertakan pegawai dalam berbagai kegiatan dan mencairkan hubungan kerja antara pegawai ,baik pada jabatan yang sama maupun antara atasan dan bawahan.
3. Bagi Pimpinan IAIN Kerinci untuk selanjutnya memperhatikan variabel-variabel lainnya guna untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.
 4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel lain yang relevan agar hasil penelitian selanjutnya lebih akurat.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. (2008). *Statistika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Haryono, G. (2017). Pengaruh Kepuasan Atas Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Pengunjung Pada Taman Wisata Bukit Khayangan Kota Sungai Penuh. *Benefita* , 2 (3), 169-178.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rasul, S. (2002). *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran*. Jakarta: Detail Rekod.
- Sarmigi, E., & Andriadi, D. (2019). Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Mahasiswa Akuntansi STIE Sakti Alam Kerinci. *Benefita* , 4 (1), 51-56.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Syaifuddin. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)* , 9 (2).
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan

Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen
Bisnis* , 17 (2).