



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNTORY GARUDA  
BEVERAGE BOGOR**

SKRIPSI

Ibnu Dewanto

1702025221

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNTORY GARUDA  
BEVERAGE BOGOR**

SKRIPSI

Ibnu Dewanto

1702025221

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021

### PERNYATAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor**” merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau bagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Bogor, 24 Februari 2021



(Ibnu Dewanto)


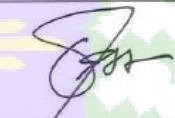
NIM 1702025221

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR**

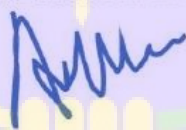
**NAMA : IBNU DEWANTO  
NIM : 170202522  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
TAHUN AKADEMIK : 2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	
Pembimbing II	Dr. Andi Sessu, M.Si	

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA**



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR**

Yang disusun oleh:  
Ibnu Dewanto  
1702025221


Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

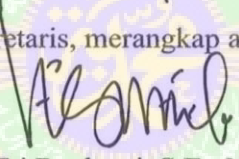
Pada tanggal : 24 Februari 2021

**Tim Penguji :**

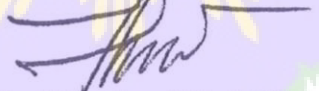
Ketua, merangkap anggota :

  
(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

  
(Eti Rochaeli, S.E., M.M.)


Anggota :

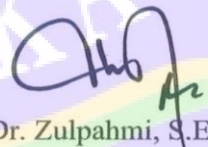
  
(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

  
(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

  
(Dr. Zulpahmi, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ibnu Dewanto  
Nim : 1702025221  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE”**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Bogor  
Pada tanggal : 24 Februari 2021  
Yang Menyatakan,

  
(Ibnu Dewanto)

## ABSTRAKSI

Ibnu Dewanto (1702025221)

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR**

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage.

Dalam penelitian ini digunakan metode survey dengan pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang diteliti adalah Kompetensi dan Motivasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan populasi seluruh karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor yang berjumlah 80 orang. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji statistik t menunjukkan Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan variabel Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

## ABSTRACT

Ibnu Dewanto (1702025221)

### ***EFFECT OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE BOGOR***

*Essay. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

*Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance*

*This study aims to determine how the effect of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Suntory Garuda Beverage Bogor.*

*In this study survey method was used by collecting data consisting of questionnaires collected using a Likert scale. The agreed variables are competence and Motivation as an independent variable and Employee Performance variable as the dependent variable. The technique of taking samples in this study uses saturated samples with the participation of all employees of PT Suntory Garuda Beverage Bogor, played by 80 people. Data processing and analysis techniques used are validity, reliability, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, classic assumption test, battle coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The classical consideration test result show that the residues are normally distributed, multicollinearitas does not occur, heteroscedasticity does not occur, autocorrelation does not occur. The result of the statistical t tests show Competence partially positive and significant effect on Employee Performance, and Motivation variables partially affect positively and significantly on Employee Performance. F test results show Competence and Motivation variables related simultaneously (together) to the Performance of Employees of PT Suntory Garuda Beverage Bogor.*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warah,atullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampe akhir zaman.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada orang tua dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan doa, nasihat, motivasi serta dukungan baik moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh banyak bantuan, bimbingan dan pengarahan oleh berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Dr. Adityo Ariwibowo, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muammadiyah Prof. DR. Hamka yang telah memberikan ilmu yang berguna kepada penulis sehingga dapat diaplikasikan dalam penulisan skripsi ini.
7. Semua pihak-pihak terkait yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis dan ilmu yang sudah didapatkan bisa berguna bagi agama, nusa dan bangsa. Akhir kata, penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bogor, 5 Februari 2021  
Penulis



Ibnu Dewanto

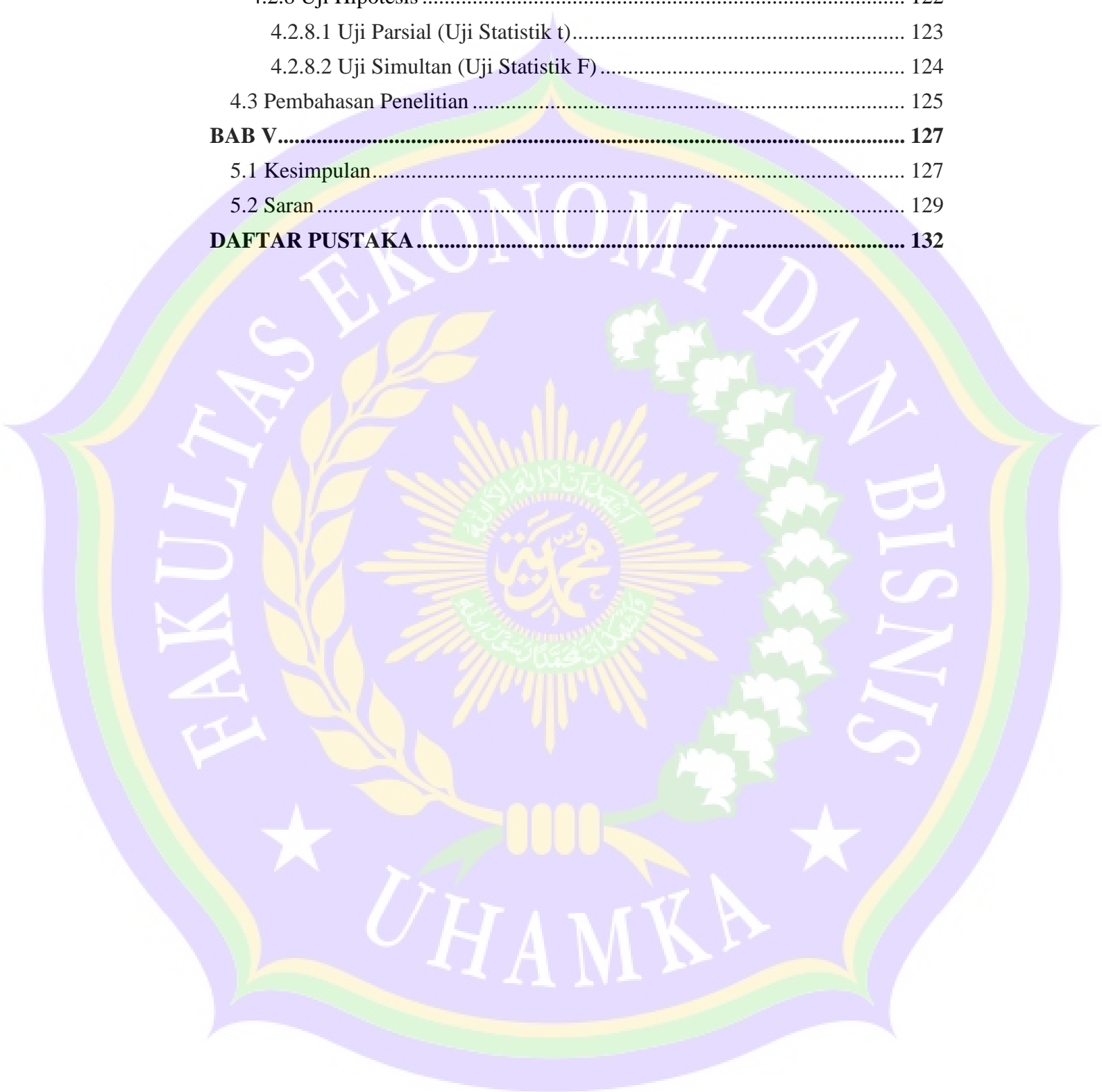
## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	vi
<b>ABSTRAKSI</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB I</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II</b> .....	11
2.2 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Landasan Teori .....	31
2.2.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia .....	31
2.2.2 Kompetensi .....	32
2.2.2.1 Pengertian Kompetensi .....	32
2.2.2.2 Karakteristik Kompetensi.....	33
2.2.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompetensi.....	34
2.2.2.4 Manfaat Penggunaan Kompetensi.....	36
2.2.2.5 Mengatasi Hambatan Kompetensi .....	38
2.2.3 Motivasi .....	39
2.2.3.1 Pengertian Motivasi .....	39
2.2.3.2 Tujuan Motivasi .....	40

2.2.3.3 Indikator Motivasi.....	40
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	41
2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	41
2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	42
2.2.4.3 Evaluasi Kinerja.....	43
2.2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	44
2.2.4.5 Masalah-masalah dalam Evaluasi Kinerja.....	45
2.2.4.6 Indikator Kinerja.....	46
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	47
2.3.1 Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y).....	47
2.3.2 Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	48
2.3.3 Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	49
2.4 Rumusan Hipotesis.....	50
<b>BAB III.....</b>	<b>52</b>
3.1 Metode Penelitian.....	52
3.2 Operasional variabel.....	53
3.3 Populasi dan Sampel.....	56
3.3.1 Populasi.....	56
3.3.2 Sampel.....	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	57
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	59
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	59
3.5.1.1 Uji Validitas.....	59
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	59
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.5.3 Analisis Model Linear Berganda.....	61
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	62
3.5.4.1 Uji Normalitas.....	63
3.5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	63
3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	64
3.5.4.4 Uji Autorelasi.....	65

3.5.5 Analisis Korelasi.....	65
3.5.5.1 Koefisien Korelasi Parsial.....	66
3.5.5.2 Koefisien Korelasi Berganda .....	66
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	67
3.5.7 Pengujian Hipotesis .....	67
3.7.1 Uji T (Uji Koefisien regresi secara parsial) .....	67
3.7.2 Uji F (Uji koefisien regresi secara simultan) .....	68
<b>BAB IV .....</b>	<b>70</b>
4.1. Sejarah Perusahaan.....	70
4.1.1 Sejarah PT Suntory Garuda Beverage .....	70
4.1.2 Letak Kondisi Geografis.....	72
4.1.3 Struktur Organisasi PT Suntory Garuda Beverage.....	73
4.1.3.1 Deskripsi Pekerjaan.....	75
4.2 Hasil Pengolahan Data Dan Interpretasi.....	78
4.2.1 Karakteristik Responden yang diteliti pada PT Suntory Garuda Beverage .....	78
4.2.2 Uji Kualitas Data .....	81
4.2.2.1 Uji Validitas .....	81
4.2.2.2 Uji Reliabilitas .....	84
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	84
4.2.3.1 Kinerja Karyawan (Y).....	86
4.2.3.2 Kompetensi ( $X_1$ ).....	95
4.2.3.3 Motivasi ( $X_2$ ).....	104
4.2.4 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	112
4.2.5 Uji Asumsi Klasik.....	114
4.2.5.1 Uji Normalitas.....	114
4.2.5.2 Uji Multikolinieritas .....	115
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	116
4.2.5.4 Uji Autokorelasi.....	117
4.2.5.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	118
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi .....	119
4.2.6.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial.....	119
4.2.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	121
4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	121

4.2.8 Uji Hipotesis .....	122
4.2.8.1 Uji Parsial (Uji Statistik t).....	123
4.2.8.2 Uji Simultan (Uji Statistik F).....	124
4.3 Pembahasan Penelitian .....	125
<b>BAB V.....</b>	<b>127</b>
5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran.....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>132</b>



## DAFTAR TABEL

Nomer	Judul	Halaman
1.	Kinerja Karyawan PT Suntory Garuda Beverage .....	4
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	25
3.	Operasional Variabel Penelitian.....	54
4.	Skala Likert.....	58
5.	Kreteria Presentase Tanggapan Responden .....	61
6.	Interprestasi Koefisien Korelasi .....	66
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	80
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	81
11.	Uji Validitas Kompetensi.....	82
12.	Uji Validitas Motivasi.....	82
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	83
14.	Hasil Uji Reliabilitas .....	84
15.	Hasil Statistik Deskriptif.....	85
16.	Saya selalu bekerja dengan kualitas hasil kerja yang maksimal .....	86
17.	Saya selalu menghasilkan produk berupa barang yang bermutu .....	87
18.	Saya bekerja dengan penuh ketekunan sehingga hasil penilaian kinerja selalu baik.....	87
19.	Saya bekerja lebih lama apabila ada tugas tambahan yang harus segera diselesaikan .....	88
20.	Saya selalu bekerja dengan baik sehingga kuantitas pekerjaan saya cenderung meningkat.....	89
21.	Saya bekerja dengan memanfaatkan waktu seefisien mungkin sehingga saya lebih produktif.....	89
22.	Saya selalu mampu melaksanakan tugas/pekerjaan tanpa ada hambatan atau masalah yang berarti .....	90
23.	Hasil kerja saya selalu mencapai target yang diberikan kepada saya .....	91

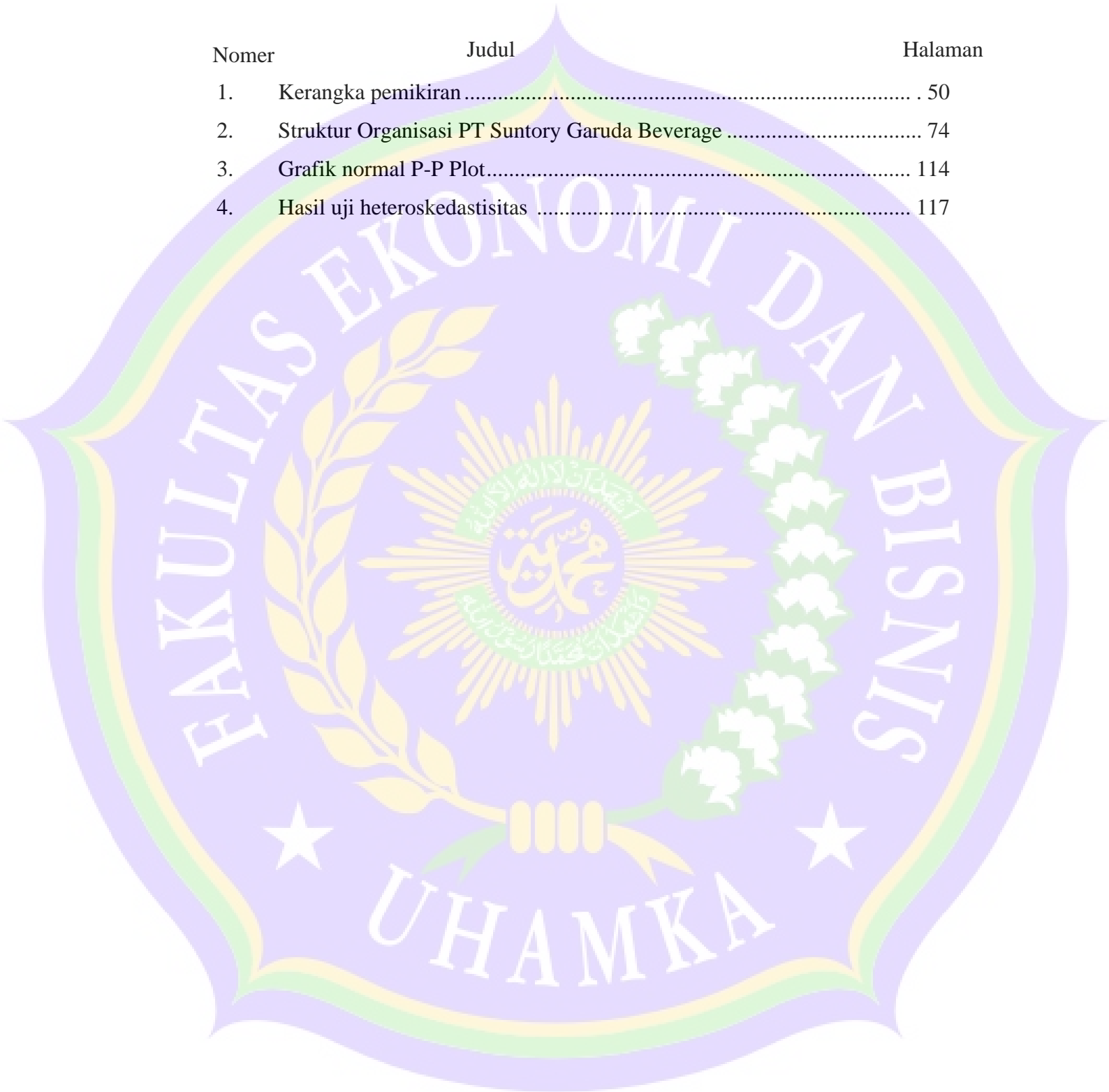
24. Saya bekerja lebih lama apabila membantu pekerjaan rekan saya yang belum selesai .....	91
25. Saya bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional atas pekerjaan saya .....	92
26. Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang saya lakukan kepada atasan saya .....	93
27. Saya selalu bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah yang timbul yang berkaitan dengan pekerjaan saya .....	93
28. Indikator kinerja karyawan .....	94
29. Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan yang diberikan kepada saya ..	96
30. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.....	96
31. Saya selalu percaya terhadap diri sendiri dalam melakukan tugas sehari-hari .....	97
32. Dalam suatu kasus,saya selalu mencari solusi untuk memecahkan masalah .....	98
33. Saya selalu mengikuti perintah atasan siapapun yang menjadi pemimpin demi menjaga profesionalitas.....	98
34. Bagi saya, penting untuk bijaksana dalam menghadapi sesuatu dan mengambil keputusan.....	99
35. Saya sangat memahami dengan baik tugas, pokok, dan fungsi yang dibebankan kepada saya sendiri .....	100
36. Saya sangat paham akan tanggung jawab dari pekerjaan atau jabatan yang diberikan kepada saya .....	100
37. Saya selalu dapat menyelesaikan target yang diberikan kepada saya dalam suatu pekerjaan.....	101
38. Saya masih mampu mengatasi setiap tugas tambahan yang dibebankan kepada saya .....	102
39. Indikator kompetensi.....	102
40. Gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.....	104



41. Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah adil	105
42. Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik .....	105
43. Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik .....	106
44. Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan.....	107
45. Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik .....	107
46. Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.....	108
47. Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini .....	109
48. Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang dicapai atasan.....	109
49. Perusahaan meberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapat jabatan yang lebih tinggi.....	110
50. Indikator motivasi .....	111
51. Hasil regresi linier berganda .....	113
52. Hasil uji normalitas .....	115
53. Hasil uji multikolinearitas .....	116
54. Hasil uji autokorelasi .....	118
55. Koefisien korelasi parsial antara kompetensi (X1) dan kinerja karyawan (Y) .....	120
56. Koefisien korelasi antara motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) .....	120
57. Hasil koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).....	122
58. Hasil uji statistik t .....	123
59. Hasil Uji F.....	124

## DAFTAR GAMBAR

Nomer	Judul	Halaman
1.	Kerangka pemikiran .....	50
2.	Struktur Organisasi PT Suntory Garuda Beverage .....	74
3.	Grafik normal P-P Plot.....	114
4.	Hasil uji heteroskedastisitas .....	117



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomer	Judul	Halaman
1.	Kuesioner .....	1
2.	Data Kuesioner .....	6
3.	Output Data SPSS .....	12
4.	Tabel r (df 51-80) .....	21
5.	Tabel t (df 41-80) .....	22
6.	Tabel F (df 46-80) .....	23
7.	Tabel Durbin – Watson (df 71-100) .....	24
8.	Surat Permohonan Riset .....	25
9.	Keterangan Penelitian Perusahaan .....	26
10.	Surat Tugas .....	27
11.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I .....	28
12.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II .....	29
13.	Daftar Riwayat Hidup .....	30

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, perkembangan dunia di Indonesia semakin kompetitif. Mau tidak mau, hal itu menuntut setiap perusahaan untuk lebih bisa mengolah manajemen perusahaannya. Selain itu, bertambahnya persaingan di setiap perusahaan manufaktur juga menjadi salah satu faktor kunci yang membuat perusahaan harus mampu bersaing. Tujuan organisasi bisa tercapai apabila pihak tertinggi baik komisaris maupun direktur mampu memajemen segala aspek yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut yang salah satunya adalah memajemen sumber daya manusia.

Perkembangan ekonomi yang semakin berkembang membuat persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Salah satu kekuatan untuk dapat unggul dalam persaingan adalah kebutuhan akan sumber daya yang berkualitas. Untuk itu, perusahaan dituntut agar lebih selektif dalam memilih karyawan, terutama yang mampu menunjukkan kinerja baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perusahaan. Hal ini disebabkan oleh manusia yang mengendalikan semua komponen yang ada dalam perusahaan dan memiliki potensi seperti akal, perasaan, kemampuan, serta dorongan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Danang R, 2017:74).

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya menjadi salah satu aset penting di mana sumber daya manusia inilah yang menjadi penggerak dari organisasi itu sendiri untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh

organisasi tersebut. Maka dari itu, organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia ini dengan baik karena kunci keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dapat ditentukan dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi itu, melainkan dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang berkompeten adalah cerminan dari kemampuan dasar yang dimiliki sangat baik (Ni Kadek Sunjantiningsih dkk,2017:4).

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam fungsi manajemen. Baik tidaknya pengelolaan ini akan berdampak pada sehat tidaknya sebuah organisasi. Dalam ekonomi modern dan zaman milineal ini organisasi dituntut untuk lebih cerdas dalam menangani sumber daya manusia, karena berkembangnya pemikiran-pemikiran baru. Salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri adalah melalui motivasi, minimal dengan motivasi yang diberikan oleh organisasi menjadi titik awal anggota organisasi untuk memotivasi dirinya sendiri untuk lebih baik dari sebelumnya.

Kinerja adalah bagian inti yang menjadi poin dimana sebuah organisasi dapat dipastikan berhasil atau tidak berhasil. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan memiliki andil sebagai perencanaan, pelaksanaan dan pengendali yang diberikan oleh organisasi, semakin cepat organisasi mencapai tujuan dan semakin baik pandangan sekitar terhadap organisasi itu (Wijayanto&Dotulong 2017:3049).

Seperti yang terjadi pada salah satu perusahaan sektor manufaktur di Gunungputri Bogor. Terlihat seperti mengalami penurunan kinerja karyawan sehingga menyebabkan perusahaan ini sedikit sulit bersaing dengan perusahaan lainnya di sektor yang sama. Hal ini dipahami peneliti melalui proses magang di perusahaan tersebut yang akhirnya peneliti ingin menganalisa lebih jauh dengan merujuk pada penelitian ini.

Di dalam dunia kerja, salah satu bagian pada sumber daya manusia yang benar-benar harus diperhatikan adalah kompetensi. Persaingan bisnis atau persaingan ekonomi di era dewasa, pasti dapat dilihat dari seberapa baik kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, karena kualitas perusahaan ditentukan oleh seberapa baik kualitas sumber daya manusia melalui kompetensi. Semakin lemah kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia di sebuah perusahaan, maka bisa jadi semakin lemah perusahaan tersebut dalam persaingan dengan perusahaan lainnya.

Beberapa masalah menjadi dasar dalam penelitian ini, di antaranya adalah banyaknya keluhan yang muncul dari beberapa konsumen atas kurang baiknya produk yang di beli mengalami kebocoran pada *seal* kemasan. Seperti kurangnya penguasaan wawasan tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga operator kurangnya antisipasi apabila terdapat kekeliruan pengerjaan atau lebih baik lagi jika bisa meminimalisir kekeliruan dalam pekerjaannya. Berikut adalah tabel kinerja karyawan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor:

**Tabel 1**  
**Kinerja Karyawan (2017-2019)**  
**PT Suntory Garuda Beverage Bogor**

PERILAKU KERJA	2017			2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	74	7,4	10	80	8	10	70	7
2. Tanggung jawab	10	75	7,5	10	80	8	10	70	7
3. Kerjasama	10	80	8	10	85	8,5	10	70	7
4. kepemimpinan	10	81	8,1	10	85	8,5	10	70	7
<b>HASIL KERJA</b>									
1. kualitas kerja	20	75	15	20	85	17	20	75	15
2. kuantitas kerja	20	85	17	20	85	17	20	75	15
3. keterampilan kerja	20	80	16	20	85	17	20	70	14
<b>JUMLAH</b>	100		79%	100		84%	100		72%

*Sumber PT Suntory Garuda Beverage Bogor*

Dari Tabel 1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Suntory Garuda Beverage Bogor dalam waktu 3 tahun terakhir mengalami fluktuatif kinerja karyawan yakni priode 2017 sampai dengan 2019 yang semula kinerja karyawan memperoleh nilai 79% tahun 2017, naik sebesar 84% tahun 2018, dan ditahun 2019 mengalami penurunan kinerja karyawan menjadi 72%. Dapat disimpulkan bahwa, masih ada masalah terkait dengan kinerja karyawan yang kurang mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, solusi untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas dengan meningkatkan kompetensi para karyawan guna mencapai target perusahaan. Berangkat dari masalah ini peneliti mencoba menganalisa variabel kompetensi, yang mana menurut peneliti cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Selain dari kompetensi yang dapat memberikan dampak pada kinerja organisasi, motivasi juga menjadi bagian penting dalam menangani sumber daya manusia, disamping menghindari dari lemahnya perusahaan dalam bersaing, motivasi juga dapat menjadi alternatif pemikiran sehat agar dapat mengatasi lemahnya tingkat kompetensi sumber daya manusia secara konstan sehingga sumber daya manusia ini tetap pada performanya atau bahkan melebihi kemampuan sebelumnya.

Seperti yang terjadi pada perusahaan ini, motivasi yang tidak maksimal menyebabkan kurang maksimalnya juga kemampuan kerja yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan kurang baiknya hasil yang diberikan karyawan dalam bekerja, seperti kurang seriusnya karyawan dalam bekerja atau kurang semangatnya dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, sehingga perusahaan mengalami sedikit masalah dalam menjaga stabilitas kinerja perusahaan.

Motivasi dalam sebuah organisasi sangat perlu dicermati bahwa dalam interaksi organisasi ada bagian dimana sumber daya manusia berada pada titik lelah sehingga kehilangan sebagian semangat untuk bekerja. Seperti yang dikatakan ahli manajemen terkait hal ini organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia agar selalu ada pada performa terbaiknya. Jika dalam penanganan sumber daya manusia ini terutama dalam motivasi tidak maksimal, maka performa yang diberikan anggota organisasi akan stagnan bahkan dapat menurun apabila semakin lama organisasi semakin tidak mengelolanya.



Motivasi sendiri bukan semata-mata mendorong seseorang agar tergerak, melainkan adalah cara yang digunakan melalui pendekatan persuasif untuk membuka pikiran anggota organisasi agar dapat memberikan performa terbaiknya. Motivasi juga tidak semata-mata didasarkan pada nilai imbalan yang diberikan sebuah organisasi, melainkan kepuasan jiwa yang diterima anggota organisasi selama bekerja. Memotivasi adalah bagaimana organisasi dapat membuat anggota organisasinya merasa nyaman dengan apa yang dikerjakan.

Masalah keluhan konsumen seperti menjadi hasil penurunan kinerja dan mungkin juga karena kurang baiknya kompetensi karyawan. Dengan ini peneliti merasa seperti karyawan tersebut kurang serius dalam mengerjakan pekerjaannya, entah karyawannya yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya atau perusahaan yang kurang mengayomi karyawan-karyawannya, sehingga karyawan sulit untuk berada pada performa terbaiknya dalam mengemban pekerjaannya. Maka itu peneliti juga mencoba untuk menganalisa variabel motivasi yang mana variabel ini cukup penting dalam mengetahui baik buruknya kinerja seseorang karyawan.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Septi Hariyanti (2020), Qodri Handoko (2020), Andi Syahrudin, (2016), Danang Ramadhan dan Djudi Mukzan (2017), Japerdi Wijayanto dan Lucky O. H. Dotulong (2017), Rosalendo Eddy Nungroho (2017), Shiddieq, R.. (2020), Achmad Suryana H. (2016), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo, Djoko Setyo,

(2017), Ratnasari, S. L. (2016), Lina Rosa (2020) Menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Amalia, L., & Marpaung, R. R. (2019, October), Ana Sriekaningsih (2015). Paryanti, D., & Rasmansyah, R. (2020), Syahbudin Adam (2020), Agustina, A., Hamidi, D. Z., & Prakoso, S. (2019), Sudiarto, S. (2019), Marleni, R., & Pengaestu, E. (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Anah, S., Widayanti, C. C., & Anggi, W. (2020), Muhammad Nadzif (2020). menyatakan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi dan Motivasi sangat mempengaruhi iklim persaingan sebuah organisasi. Dalam penegelolaan sumber daya manusia sangat perlu pemahaman bagaimana cara memanfaatkan kompetensi, bagaimana cara memotivasi anggota organisasi, bagaimana cara membuat organisasi berada pada tingkat performa paling tinggi atau kinerja maksimal dari sebuah organisasi. Dalam kehidupan berorganisasi pasti membutuhkan banyak pemahaman satu sama lain demi menciptakan ruang kerja yang baik, maka kompetensi dan motivasi ini harus diperhatikan agar organisasi memiliki kinerja yang maksimal.

Hal ini yang melatar belakangi peneliti dalam penyusunan laporan akhir penelitian demi menyelesaikan program strata 1 manajemen yang diberi judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sundry Garuda Beverage Bogor”**

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Dari pembahasan latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada ke dalam penelitian ini diantaranya:

1. Lemahnya kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dan berdampak negatif bagi organisasi.
2. Terdapat fluktuatif kinerja karyawan dari tahun 2017 - 2019 dari perolehan nilai 79%, 84% menjadi 72% yang menjadi masalah organisasi karena belum sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Kurangnya motivasi di PT Suntory Garuda Beverage Bogor.
4. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor diantaranya kompetensi dan motivasi.

### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Dilihat dengan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penelitian dibatasi pada variabel pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

### ***1.2.3 Perumusan Masalah***

Berkaitan dengan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor?

3. Apakah Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sundry Garuda Beverage Bogor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sundry Garuda Beverage Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT Sundry Garuda Beverage Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT Sundry Garuda Beverage Bogor.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

#### **1. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapatkan saat perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya. Selain itu peneliti juga dapat mengasah daya nalar dan kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan.

## 2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan perusahaan dalam hal ini bagian manajemen SDM dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Terutama kaitanya dengan faktor kompetensi dan motivasi pada karyawan di PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

## 3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, Hussein, (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Gujarati, D.N., (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangungson, R. C., Salemba Empat*, Buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Kasmir, (2016). *Majemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Mahsum, Mohamad, (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Cet. Ke-6. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-11. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Priyatno, Duwi, (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Prof. Dr. H. viethzalRivai, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, S. Psi, M. Sc., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke-2. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rismawati dan Mattalata, (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S.P., dan Judge, (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamayanti, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmanto, (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Cetakan ke-4 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas, CV Alfabeta, Bandung.

- (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- S.P Hasibuan, Melayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-10. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusun Skripsi, (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Uhamka Press.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi ke-5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Adam, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah (*Doctoral dissertation*, Universitas Tadulato).
- Agustina, A., Hamidi, D. Z., & Prakoso, S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani KPH Sukabumi. *Jurnal Ekonomark*, 5(2), 91-100.
- Anah, S., Widayati, C. C., & Anggi, W. (2020). *The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Disipline On Employee Performance*. *Dinasti Internasional Journal of Digital Business Management*, 1(2), 209-301.
- Amalia , L., & Marpaung, R. R. (2019). *The Impact of Work Culture Competence and Motivation on the Performance of Permanent Employees in Telaga Hikmah Palm Oil Mill (Sampoerna Agro Group Business Unit)*. In *2019 Internasional Conference on Organizational Innovation (ICOI 19)*. Atlantis Press.
- Handoko, Q. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten SIAK (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

- Haryanti, D. S. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Lina, R. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampak Pada Kinerja Personel Polri Pada Satuan Kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan (Doctoral Dissertation, 021008 Universtas Tridinanti Palembang).
- Marleni, R., & Pangestu, E. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TELKOM Indonesia (WITEL JABAR TENGAH) Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Nadzif, M. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening (Study pada Bank BRI Syariah KC Semarang).
- Nugroho, R. E. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus SUB Direktorat Network Planning dan Deployment PT. Telkomsel). *Prosiding Seniati*, 3(2), 45-1.
- Paryanti, D., & Rasmansyah, R. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam TBK UBPP Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2).
- Ramadhan, Danang & Mukzam, Djudi. (2017). Pengaruh Kompetnsi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang). *Jurnal administrasi Bisnis Vol 50 No. 3*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ratna, S. L. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam.
- Shiddieq, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjungenim Lestari Desa Banuayu Kabupaten Muara Enim (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Sriekaningsih, Ana, dan Djoko Setyadi, (2015). *The Effect of Competence, Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper), ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.17: 208-219.



Sudiarto, S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Guru Pada SMKN 8 Jakarta-Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).

Suryana H., Achmad, (2016). *The Effect of Competency, Motivation and Organizational Culture on The Employee Performance at The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia*. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*. Vol. 02 Issue 1, 136-146. ISSN 2527-9092.

Syahrum, Andi Aju Brahmasari, dan Riyadi Nugroho, (2016). *Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government*. *Internasional Journal of Businnes and Management Invetion*. ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Print): 2319-801X Vol.5 Issue 4: 52-64.

Widodo, Djoko Setyo, (2017). *The Influence of Leadership, Competence, and Organizational Culture on Organizational Performance of the Border 153 Region mediated by trust*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. ISSN: 1991-8178 EISSN: 2309-8414 Pages: 1-9.

Wijayanto, Japerdi & Dotulong, Lucky. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3048-3057*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.