

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SANGHIANG PERKASA BRANCH OFFICE CIREBON

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PT SANGHIANG PERKASA BRANCH OFFICE CIREBON**

¹Nur Octavia

viviocetavia@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

²Jumriah Basri

jumriahbasri1@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

Abstract

This study aims to determine and explain the influence of work motivation and competency on employee performance at PT Sanghiang Perkasa Branch Office Cirebon. The method used in this study is a quantitative approach. Data were collected by conducting a survey using a questionnaire with a population of 35 employees, data processing analysis using SPSS version 26. The results of the study showed that work motivation had a significant effect on employee performance, this is evidenced by the tcount value > ttable (3.909 > 2.036). Competency has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the tcount value > ttable (4.498 > 2.036). Work motivation and competency simultaneously have a significant effect on employee performance, this is evidenced by the Fcount value > Ftable (47.673 > 3.29). The magnitude of the influence of the independent variable on the dependent is 74.9%, while the remaining 25.1% is influenced by other variables not examined in this study. The implications of this study indicate that efforts to improve employee performance can be done effectively through strengthening work motivation and developing competencies on an ongoing basis.

Keyword: Work Motivation, Competency, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT Sanghiang Perkasa Branch Office Cirebon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan melakukan survei menggunakan kuesioner dengan populasi sebanyak 35 pegawai, analisis pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel (3,909 > 2,036). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel (4,498 > 2,036). Motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel (47.673 > 3,29). Besaran pengaruh variabel independent terhadap dependen adalah sebesar 74,9%, sedangkan sisanya sebesar 25.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara efektif melalui penguatan motivasi kerja dan pengembangan kompetensi secara



berkelanjutan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kinerja yang baik ini ditentukan oleh pegawai berkualitas yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Zuhro, 2021). Menurut Mangkunegara (2017) hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas menunjukkan sejauh mana pegawai memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya, seperti motivasi kerja dan kompetensi. Menurut Siagian (2015), motivasi adalah keseluruhan proses untuk memberikan dorongan kerja kepada karyawan agar mereka bersedia bekerja dengan tulus guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan hemat. Motivasi kerja mendorong semangat atau tenaga kerja, dorongan ini merupakan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku sesuai tujuan perusahaan (Widi, et al ., 2021). Sementara itu, Wibowo (2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang memicu dan mengarahkan perilaku menuju pencapaian tujuan. Manajer perlu memahami proses psikologis ini agar sukses dalam mengarahkan pegawainya untuk menyelesaikan target organisasi.

Selain motivasi, kompetensi merupakan salah satu hal utama yang dibutuhkan bagi pegawai dan sering kali dikaitkan dengan kualitas hasil kerja. Indikator kompetensi terlihat dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, komitmen terhadap tugas, kesesuaian kompetensi dengan harapan perusahaan, serta inisiatif dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Dwiyanti, Heryanda, & Susila, 2020). Menurut Sedarmayanti (2017) pegawai dengan kompetensi tinggi otomatis menghasilkan kinerja yang berkualitas. Kompetensi dan motivasi memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi, sehingga dibutuhkan peningkatan di kedua faktor tersebut agar kinerja pegawai lebih optimal (Yani et al, 2024). Saharso dan Sundari (2023) menjelaskan bahwa masalah organisasi sering kali disebabkan oleh kinerja pegawai yang buruk, yang membuat organisasi sulit mencapai tujuannya. Untuk mengatasi ini, berbagai



strategi diterapkan guna meningkatkan kinerja, di mana faktor-faktor seperti motivasi dan kompetensi berperan penting.

PT. Sanghiang Perkasa Branch Office Cirebon menghadapi masalah berupa penurunan kinerja pegawai. Pada tahun 2020, kinerja karyawan masih termasuk kategori baik, namun menurun pada tahun 2021 sehingga hanya berada pada kategori cukup baik. Tren ini terus berlanjut hingga tahun 2023, dengan kinerja yang tetap berada dalam kategori cukup baik. Situasi ini tentu tidak sesuai dengan harapan perusahaan yang menginginkan pegawai mencapai tingkat kinerja yang optimal. Aspek-aspek kinerja yang rendah ini kemudian menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengevaluasi ulang faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Permasalahan tersebut diindikasikan perlunya motivasi kerja dan kompetensi pegawai. Berdasarkan hasil pra-survei melalui kuesioner dan wawancara, peneliti menemukan sejumlah tantangan terkait kompetensi kerja pegawai. Misalnya, masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas secara mandiri, serta kurangnya kegiatan saling membantu, membimbing, dan memberi tahu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil ini terbukti dari respons responden yang menyatakan bahwa dukungan dan bantuan antar karyawan dalam menjalankan tugas masih kurang. Selain itu, ada karyawan yang ditempatkan dalam posisi tertentu namun belum memiliki kompetensi yang memadai, yang terlihat dari beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Beberapa karyawan merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, yang dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan dan penghargaan dari pihak perusahaan, kurangnya peluang pengembangan diri, atau minimnya keterlibatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Rendahnya motivasi kerja ini berpotensi menurunkan semangat dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga menimbulkan kinerja yang kurang optimal. Kondisi ini berdampak pada kinerja perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di PT Sanghiang Perkasa Branch Office Cirebon”.

METODE PENELITIAN

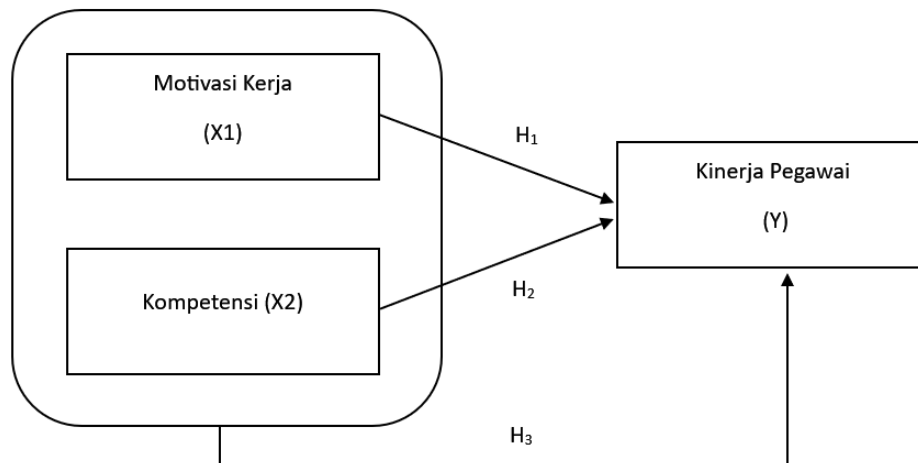
Desain Penelitian



Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan mengetahui pengaruh antar variable (Sugiyono,2018). Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang berisi beberapa item pernyataan tentang persepsi terhadap masalah penelitian. Data utama dan sekunder dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan skala Likert. Item pada setiap variabel disesuaikan dari penelitian sebelumnya dengan beberapa modifikasi.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

1. Motivasi adalah keseluruhan proses untuk memberikan dorongan kerja kepada karyawan agar mereka bersedia bekerja dengan tulus guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan hemat. Indikator variable motivasi menurut Siagian (2015) mencakup: prestasi, pengakuan, pengembangan, supervisi, hubungan interpersonal.
2. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan. Indikator variabel kompetensi menurut Wibowo (2016) mencakup: kemampuan menjalankan tugas, keterampilan, sikap karakteristik individu.
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai. Indikator variabel kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) mencakup: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.



Gambar 1. Kerangka Berpikir penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Keberhasilan Program Stunting (Y).

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT Sanghiang Perkasa Branch Office Cirebon sebanyak 35 pegawai, maka seluruh populasi ini dijadikan sebagai subjek atau objek sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampel jenuh atau total sampling. Dalam (Sugiyono, 2018) Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner. Hasil analisis diolah menggunakan bantuan software statistik SPSS versi 26. Metode analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAAN**1. Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel Motivasi Kerja (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Variabel Kompetensi (X2)	r_{hitung}	r_{tabel}	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}
X1.1	.671	.334	X2.1	.774	.334	Y.1	.872	.334
X1.2	.594	.334	X2.2	.609	.334	Y.2	.740	.334
X1.3	.775	.334	X2.3	.527	.334	Y.3	.771	.334
X1.4	.767	.334	X2.4	.736	.334	Y.4	.684	.334
X1.5	.478	.334	X2.5	.810	.334	Y.5	.766	.334
X1.6	.599	.334	X2.6	.732	.334	Y.6	.769	.334
X1.7	.638	.334	X2.7	.616	.334	Y.7	.642	.334
X1.8	.770	.334	X2.8	.610	.334	Y.8	.733	.334
X1.9	.694	.334	X2.9	.654	.334	Y.9	.582	.334
X1.10	.633	.334	X2.10	.755	.334	Y.10	.773	.334

Sumber: data diolah peneliti 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 1. diperoleh bahwa dengan $df = N - 2$ atau $df = 35 - 2 = 33$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,334. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan Validitas instrumen variabel secara keseluruhan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	.905	Reliabel
Kompetensi (X2)	.913	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	.932	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti 2024

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel 2. instrumen variable diperoleh nilai alpha Cronbach > 0.602 , dengan demikian instrumen variabel penelitian dinyatakan Reliabel.

3. Uji Regresi Linear Berganda**Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.251	3.397		2.135	.041
	Motivasi Kerja	.442	.113	.446	3.909	.000
	Kompetensi	.491	.109	.513	4.498	.000

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 3. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,251 + 0,442X_1 + 0,491X_2$$



Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,251; artinya jika Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 7,251,
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,442 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,442.
- 3) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,491 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,460.

4. Uji t

Tabel 4. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2.135	.041
Motivasi Kerja	3.909	.000
Kompetensi	4.498	.000

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4. di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan $df = N - K - 1$ atau $df 35 - 2 - 1 = 32$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,036, yaitu sebesar $3,909 > 2,036$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Widi, et al., 2021; Yani et al., 2024; Zuhro, F.,2021) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan focus dalam pencapaian target yang ditetapkan. Selain itu motivasi meningkatkan kepuasan kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.
- 2) Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan $df = N - K - 1$ atau $df 35 - 2 - 1 = 32$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,036, yaitu sebesar $4,498 > 2,036$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Maka H2 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Gane & Darwin, 2024; Saharso & Sundari, 2023; Dwiyanti, Heryanda, & Susila, 2020) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan, keterampilan dan karakteristik individu yang memadai memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas dengan efisien dan sesuai standar, kompetensi yang baik juga mendukung pengambilan Keputusan yang tepat dan adaptasi terhadap tantangan kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

5. Uji F

Tabel 5. Uji F

Model	Mean Square	F	Sig.
Regression	1103.759	47.673	.000 ^b

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5. di atas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan $df_1=k-1$, $df_2=n-k$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai F_{tabel} 3,29, yaitu sebesar 47.673 > 3,29 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H3 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Motivasi kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Yani et al., 2024; Gane & Darwin, 2024) yang menyatakan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mendorong semangat dan dedikasi pegawai, sementara kompetensi memastikan kemampuan teknis dan non-teknis untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kombinasi keduanya menciptakan pegawai yang tidak hanya termotivasi untuk bekerja keras tetapi juga mampu mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.733	4.81171

Sumber: data diolah peneliti 2024

Dari tabel 6. diperoleh nilai R Square sebesar 0,749 atau (74,9%). Artinya variasi variabel independen yang digunakan dalam model penelitian Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) mampu menjelaskan sebesar 74,9% variasi variabel

dependen Kinerja Pegawai (Y), Sedangkan sisanya sebesar 25.1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh secara signifikan variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,909 > 2,036$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 2) Ada pengaruh secara signifikan variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,498 > 2,036$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 3) Ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47.673 > 3,29$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa hal yang peneliti sarankan, antara lain :

- 1) Ada pengaruh secara signifikan variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,909 > 2,036$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 2) Ada pengaruh secara signifikan variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,498 > 2,036$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 3) Ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47.673 > 3,29$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. a. J. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PD BPR Bank Buleleng 45. *Prospek Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 50. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23154>
- Gane Arinata, I. K., & Darwin, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 101–112. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i1.3681>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Saharso, S., & Sundari, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Ri Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 9264–9279. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.3765>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Widi, W., Sonny Hersona, Banuara Nadaek, & DJ Suyaman. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Perusahaan Industri Logam Dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 143–150. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.364>
- Yani, A., M. Havidz Aima, Nofriadi, N., Oktarina, Y., Lusiana, L., & Sari, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 395–402. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1859>
- Zuhro, F. (2021). Peran Profesionalisme dalam Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ticketing PT. Garuda Indonesia Tbk. Branch Office Surabaya. *Sasanti : Journal of Economics and Business*, 2 (1). pp. 70-82.