

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT OLEH-OLEH
KHAS BALI ERLANGGA 2 DENPASAR**

Ni Made Putri Desi Antari¹⁾, Dr. Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Gde Bayu Surya Prawita³⁾

¹²³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: 3putridessii07@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar. Penelitian ini dilakukan di Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar yang berjumlah 50 orang sebagai responden penelitian. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui, observasi, wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan perubahan kinerja karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, kinerja karyawan tetap tidak mengalami perubahan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are still in the spotlight and the foundation for companies to survive. Human resources have a major role in every company activity. This research aims to determine the influence of competency, workload and work motivation on employee performance at the Bali Erlangga 2 Denpasar Special Souvenir Center. This research was conducted at the Balinese Souvenir Center Erlangga 2 Denpasar. The population and sample in this research were employees of Balinese Souvenir Center Erlangga 2 Denpasar, totaling 50 people as research respondents. The sampling method in this research is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaire methods. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this research shows that competence has a positive and significant effect on employee performance. This shows that if competence increases, it will be followed by changes in employee performance. Workload has no effect on employee performance. This shows that the higher the workload, the employee performance remains unchanged. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This shows that increasing work motivation has an impact on increasing employee performance.

Keywords: Competency, Workload, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri dan Rahyuda, 2019). Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani *et al*, 2019). Disamping itu kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu diperlukannya tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja dari tiap individu guna mencapai tujuan tersebut.

Kinerja karyawan lebih ditekankan kepada kualitas maksimal dan kuantitas dalam mencapai target. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Sutrisno, 2019; Adhika, *et al.*, 2022; Rahayu, *et al.* 2022; Rahayuni, *et al.*, 2022). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Baik tidaknya kinerja suatu individu akan sangat berpengaruh kepada keberlangsungan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal kepada organisasi, termotivasi dan akan menikmati pekerjaan yang dilaksanakan, akan tetapi terkadang dapat menyebabkan individu tidak dapat melepaskan diri dari tekanan pekerjaan yang dihadapi.

Kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Prayogi dkk, 2019).

Penelitian (Sabuhari *et al*, 2020), (Indiyati *et al*, 2021) serta (Heslina dan Syahrini, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian

(Panjaitan dan Sinaga, 2022) serta (Kotamena *et al*, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangnya karyawan terhadap pekerjaannya hingga akhirnya sehingga berubah menjadi kelelahan kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Menurut (Rohman dan Ichsan, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian (Idayanti *et al*, 2020), (Wibowo *et al*, 2021) serta (Silaban *et al*, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian (Situmorang dan Hidayat, 2019) serta (Prihatin dan Haerani, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat. Menurut (Afandi, 2018) motivasi

adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Penelitian (Nasution dan Priangkatara, 2022), (Lesmana dan Damanik, 2022) serta (Alie *et al*, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian (Nuraeni *et al*, 2022) serta (Pratama *et al*, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara prapenelitian dengan karyawan HRD, diketahui bahwa semangat kerja karyawan masih mempunyai indikasi kurang. Tingkat absensi berpengaruh terhadap hari kerja sesungguhnya yang digunakan oleh para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan akhirnya menjadi beban dan akan mengurangi tingkat produksi.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik meneliti dengan mengambil judul Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2
Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson, 1994). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu (Luthans, 1998) dalam *dispositional attributions* dan situasional *attributions* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 1996). *Dispositional attributions* suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara *situasioanal attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Dysfuncional audit behavior sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (*atribusi internal*) dan penyebab luar (*atribusi eksternal*). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau

turnover intention yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya, yang dimaksud dalam hal diatas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik juga.

2) Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo, 2017).

3) Kompetensi

Menurut (Busro, 2018) mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemauan

dan kemampuan untuk menanggung resiko dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya.

4) **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Priyanto, 2018).

5) **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Untuk lebih jelasnya pengertian motivasi, dapat dilihat dari pendapat beberapa ahli. Motivasi kerja karyawan diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya (Agustini, 2019).

6) **Hipotesis**

Adapun model penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih lemah tingkat kebenaran yang masih harus diuji dengan teknik tertentu. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar.

H₂: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar yang beralamat di Jalan Nusa Kambangan No. 162. Alasan memilih Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar sebagai lokasi penelitian karena, berkaitan dengan fenomena terkait kinerja karyawan dan belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi, beban

kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kompetensi, beban kerja, dan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100. Metode pengumpulan data dilakukan melalui, observasi, wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kompetensi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompetensi, beban kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item

pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni stres kerja, kepuasan kerja, *self leadership* dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pusat Oleh-Oleh Khas Bali Erlangga 2 Denpasar disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
Kompetensi	-0,943	5,134	0,000
Beban Kerja	0,028	-0,205	0,839
Motivasi Kerja	0,483	4,355	0,000
Constant			3,520
R			0,772
R Square			0,596
Adjusted R Square			0,569
F Statistic			22,583
Signifikansi F			0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2023)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 3,520 + 0,943X_1 - 0,028X_2 + 0,483X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,943$. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,943 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 2) $b_2 = -0,028$. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar -0,028 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,839 > 0,05$. Hal ini berarti beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- 3) $b_3 = 0,483$. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,483 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

4) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,085 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa

tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena Sig. semua variabel terhadap absolut residual $> 0,05$.

5) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya diperoleh nilai determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,569 atau 56,9% artinya kompetensi, beban kerja dan motivasi kerja sebesar 56,9% mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan 43,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6) Uji t (t-test)

Berdasarkan hasil pengujian t-test terlihat pada Tabel 1 di atas, dapat diinterpretasikan dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,134 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan H_1 diterima maka dapat

disimpulkan bahwa apabila kompetensi mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

b) **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} -0,205 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,839 > 0,05$, ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukan H_2 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 4,355 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukan H_3 diterima maka dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

7) Pembahasan Hasil Penelitian

a) **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila kompetensi

mengalami peningkatan maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Apabila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Sabuhari et al, 2020), (Indiyati et al, 2021) serta (Heslina dan Syahruni, 2021) yang menunjukkan hasil kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b) **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa, apabila beban kerja mengalami perubahan maka tidak akan diikuti dengan perubahan kinerja karyawan. Sekalipun karyawan melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya, namun tidak membuat karyawan tersebut merasa terbebaskan dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya beban kerja pada karyawan masih dalam kondisi yang wajar sehingga hal-hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan

dengan penelitian (Situmorang dan Hidayat, 2019) serta (Prihatin dan Haerani, 2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

c) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi kerja mengalami peningkatan maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan pencapaian hasil kinerja pegawai, artinya individu yang mempunyai motivasi sangat tinggi cenderung memiliki hasil kinerja tinggi. Pekerja yang mempunyai motivasi untuk mencapai suatu tujuan pribadinya, maka yang mereka lakukan harus meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Nasution dan Priangkatara, 2022), (Lesmana dan Damanik, 2022) serta (Alie et al, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pimpinan Pusat Oleh Oleh Khas Bali Erlangga 2 untuk

dapat memberikan pelatihan terkait pengembangan keterampilan yang dimiliki karyawan agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan.

- 2) Disarankan kepada pimpinan Pusat Oleh Oleh Khas Bali Erlangga 2 untuk dapat memberikan target yang relevan pada masing-masing karyawan agar beban kerja yang dimiliki karyawan sesuai dengan kewajiban dan hak yang diterima.
- 3) Disarankan kepada pimpinan Pusat Oleh Oleh Khas Bali Erlangga 2 untuk dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan lebih terpacu untuk mengerahkan kemampuan serta potensi yang dimiliki agar dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki karyawan.
- 4) Disarankan kepada pimpinan Pusat Oleh Oleh Khas Bali Erlangga 2 untuk dapat memberikan inspeksi mendadak secara berkala saat jam kerja sehingga karyawan yang bekerja selalu memperhatikan standar kualitas yang ditetapkan agar dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan variabel bebas lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti variabel kompensasi,

work family conflict, dan lingkungan kerja. Variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alie et al. (2022). Contribution of Leadership Style, Competence, and Motivation to Employee Performance in the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, Vol. 12 No. 2, pp 2452-2464.
- Gibson, R. F. (1994). *Principles Of Composite Material Mechanics*. New York : Mc Graw Hill, Inc.
- Heslina dan Syahrini. (2021). The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, Vol.1 No. 1.
- Idayanti et al. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali . *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Vol. 4 No. 6, pp-29-37.
- Indiyati et al. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, Vol. 3 No. 1.
- Lesmana dan Damanik. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and The Influence of Work Environment, Work Discipline and. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, Vol. 1 No. 1, pp 36-49.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior Eighth Edition*. New York: McGraw-. Hill Co.
- Nasution dan Priangkatar. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, Vol. 1 No. 1, pp 50-64.
- Nuraeni et al. (2022). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance And Work Competency As A Mediating Variable At Pt. Bprs Al Salaam Amal Salman, Depok City, West Java. *Journal of Economics, Management, Entrepreneur, and Business*, pp 13-20.
- Panjaitan dan Sinaga. (2022). The Effect Of Career Development, Competence And Compensation On Job Satisfaction And Their Impact On Employee Performance At The National Unit And Political Agency Of North Sumatra Province. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol. 10 No. 2, pp 187-199).
- Pratama et al. (2023). The effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as a mediating variable . *Enrichment: Journal of Management*, pp 2721-7787.
- Prayogi dkk. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, pp 666-670.

- Prihatin dan Haerani. (2022). Employee Performance: The Effect of Workload and Compensation (Survey at a Restaurant in Serang, Banten). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 16 No. 1, pp 140 - 149.
- Putri dan Rahyuda. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 12, pp 7370–7390.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi* Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Rohman dan Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *urnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2 No. 1, pp 1-22.
- Sabuhari et al. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture. *Management Science Letters*, pp 1777–1786.
- Silaban et al. (2021). Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, Vol. 3 No. 1, pp 294-311.
- Situmorang dan Hidayat. (2019). Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Education and Humanities Research*. pp 220-226.
- Suryani et al. (2019). *Perilaku Organisasi*. Denpasar: Nilacakra.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo et al. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, pp 6276-6282.