

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Asn Dan Guru Honorer Dikawasan Kabupaten Bogor

The Effect Of Work Motivation On The Performance Of Asn Teachers And Honorary Teachers In Bogor District

Bintang Pramudiana Fajar¹, Puspita Wulansari²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Bintangpf@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan membandingkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ASN dan guru honorer. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja guru serta membandingkan tingkat motivasi kerja dan kinerja di antara kedua kelompok guru tersebut di wilayah Kabupaten Bogor. Melalui analisis ini, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas pengajaran, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja guru di kawasan Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, melibatkan total 187 guru, yang terdiri dari 100 guru ASN dan 87 guru honorer. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, serta analisis dengan metode PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) untuk menguji hubungan antara variabel motivasi dan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dalam perbandingan antara guru ASN dan guru honorer, guru ASN memiliki motivasi yang lebih tinggi dengan skor 91%, sementara guru honorer mendapatkan skor 88%, meskipun keduanya berada dalam kategori sangat tinggi. Dalam hal kinerja, guru ASN juga unggul dengan skor 89%, dibandingkan dengan guru honorer yang mendapatkan skor 88%, dan keduanya tetap berada dalam kategori kinerja yang sangat tinggi.

Kata Kunci-Motivasi, Kinerja, Komparasi

Abstrak

This study aims to understand and compare the impact of work motivation on the performance of ASN (State Civil Apparatus) teachers and honorary teachers. The objective of this research is to analyze how work motivation affects teacher performance and to compare the levels of work motivation and performance between these two groups of teachers in the Bogor Regency area. Through this analysis, the study also seeks to identify factors influencing teaching productivity and effectiveness, and to provide recommendations for improving teacher performance in the Bogor Regency area. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample was selected using purposive sampling, involving a total of 187 teachers, consisting of 100 ASN (State Civil Apparatus) teachers and 87 honorary teachers. The data analysis techniques used in this research include descriptive analysis to describe the characteristics of the respondents, as well as PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) to examine the relationship between motivation and teacher performance variables. The results of this study indicate that work motivation has a significant and positive impact on teacher performance. When comparing ASN (State Civil Apparatus) teachers with honorary teachers, ASN teachers exhibit higher motivation with a score of 91%, while honorary teachers score 88%, although both groups fall into the very high category. In terms of performance, ASN teachers also excel with a score of 89%, compared to the 88% score of honorary teachers, with both groups remaining in the very high performance category.

Kata Kunci-Motivasi, Kinerja, Komparasi

I. PENDAHULUAN

Sekolah adalah institusi penting bagi perkembangan individu dan masyarakat. Di sekolah, Generasi muda mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk menjadi anggota masyarakat yang produktif dan mampu bersaing. Selain pelajaran akademis, siswa juga belajar tentang kerjasama, tanggung jawab, dan kemandirian. Guru berperan penting sebagai pengajar dan mentor yang membimbing siswa mencapai potensi terbaik. Sekolah juga menjadi tempat membangun persahabatan, mengembangkan bakat, dan mengejar impian. Dengan peran tersebut, sekolah menjadi landasan kokoh untuk masa depan yang lebih baik bagi individu dan bangsa (Rahman dkk., 2022).

Guru berperan sebagai mentor dan pembimbing baik di dalam maupun di luar kelas, memberikan dampak besar pada kehidupan siswa. Melalui kontribusi mereka, guru membentuk masa depan generasi mendatang dan berperan penting dalam pembangunan masyarakat dan bangsa (Faujjiah et al., 2023).

Performa guru sangat penting karena berdampak langsung pada kecerdasan siswa. Guru dengan performa baik dapat menghasilkan siswa yang cemerlang, dan sebaliknya. Oleh karena itu, kinerja guru memiliki peran penting dalam membentuk generasi mendatang. Di Indonesia, terdapat dua jenis status guru, yaitu guru honorer dan guru ASN (Aparatur Sipil Negara).

Motivasi guru sangat penting untuk kualitas pendidikan dan lingkungan belajar yang produktif. Pengakuan atas kerja keras dan prestasi, seperti apresiasi dari pimpinan atau penghargaan, dapat meningkatkan motivasi guru. Selain itu, peluang untuk pengembangan diri melalui pelatihan juga membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mendorong mereka untuk mengadopsi metode pengajaran baru dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa (Supriadi, 2018). Di Indonesia, terdapat dua jenis status guru, yaitu guru honorer dan guru ASN (Aparatur Sipil Negara).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), guru ASN adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi pemerintah, sedangkan guru honorer adalah pendidik yang menerima honorarium berdasarkan jumlah jam mengajar. Sebaliknya, guru tetap mendapatkan gaji bulanan secara rutin. Penelitian ini menganalisis motivasi terhadap kinerja guru ASN dan guru honorer di Kabupaten Bogor, studi komparasi antara guru ASN dan guru honorer di kawasan Kabupaten Bogor.

Studi komparasi digunakan untuk membandingkan dua atau lebih objek. Dalam penelitian ini, objek yang dibandingkan adalah motivasi dan kinerja di Kabupaten Bogor. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbedaan antara motivasi dan kinerja di kawasan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kabupaten Bogor, studi komparasi antara guru ASN dan guru honorer di kawasan Kabupaten Bogor. Latar belakangnya adalah pentingnya memahami bagaimana motivasi memengaruhi kinerja, karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, produktivitas, dan kontribusi positif di lingkungan kerja.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mencakup kemampuan individu dalam mengatur dan mengorganisir untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen SDM penting dalam organisasi karena bertugas mengatur karyawan untuk meningkatkan produktivitas. SDM yang berkualitas adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara SDM yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, pengaturan Manajemen SDM di sekolah penting karena guru berperan dalam meningkatkan kualitas siswa melalui peningkatan keterampilan mereka. Manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengelolaan, pengawasan, dan penempatan untuk memaksimalkan kinerja individu. Manajemen SDM yang baik akan berdampak positif pada kinerja guru, terutama jika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi.

B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah penerapan informasi tentang individu dan kelompok serta pengaruh strukturalnya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi (Dudija et al., 2023). Dalam pendidikan, memahami perilaku organisasi penting untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang bekerja di lingkungan yang mendukung

kebutuhan mereka, seperti motivasi dan penghargaan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan terus berkembang (Luthfi Septian & Dudija, 2019).

C. Pengertian Motivasi Karyawan

Motivasi kerja adalah konsep psikologis penting untuk memahami perilaku di tempat kerja, yang mencakup dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi tindakan seseorang. Menurut (Robbins et al., 2017), motivasi kerja menjelaskan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Intensitas mengukur seberapa keras seseorang berusaha, arah adalah tujuan atau hasil yang diinginkan, dan ketekunan menunjukkan seberapa lama seseorang mempertahankan usaha mereka. Afif and Dudija (2019) menunjukkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan motivasi yang tinggi secara signifikan meningkatkan kompetensi dan efektivitas pengajaran guru, memungkinkan mereka untuk mengadopsi pendekatan inovatif dan responsif terhadap kebutuhan siswa, sejalan dengan meningkatnya minat dalam bidang pendidikan dan psikologi/konseling.

D. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai tindakan atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Beberapa orang juga mengartikan kinerja sebagai tindakan yang membawa manfaat atau hasil positif. Ini mencakup kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta kontribusi mereka terhadap keberhasilan keseluruhan organisasi atau proyek. Kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan (Ayuningtias et al., 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai aktivitas dan hasil yang diperoleh atau diteruskan saat melaksanakan tugas dan bekerja dengan baik. Ini berarti mencapai tujuan atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, atau bahkan melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. (Putri et al., 2023)

Menurut (Santika & Wulansari, 2024), kinerja karyawan adalah aspek penting dalam organisasi yang mencerminkan bagaimana mereka melaksanakan tugas dan peran mereka sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja Pegawai dapat diartikan sebagai produktivitas dan hasil yang dicapai oleh pegawai sebagai hasil dari pengembangan diri mereka (Wulansari & Rahmi, 2019)

Kinerja guru mencakup partisipasi dalam pengembangan profesional, seperti pelatihan dan seminar, untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Guru yang aktif menunjukkan komitmen terhadap kualitas pengajaran dan adaptasi terhadap perubahan kurikulum dan teknologi. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, kesejahteraan emosional, serta dukungan manajemen sekolah, sumber daya, dan lingkungan kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah rangkaian kegiatan yang melibatkan pengumpulan data, analisis, dan interpretasi sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Ini merupakan pendekatan ilmiah untuk menggali data atau informasi yang disajikan sesuai dengan kondisi sebenarnya, bukan berdasarkan asumsi atau harapan, dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Hardani et al., 2020). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk menyelidiki populasi atau sampel dan menganalisis data dengan menggunakan angka dan statistik. Tujuannya adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2022).

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi guru ASN sebanyak 47.275 dan jumlah honorer sebanyak 681. Rumus yang dipakai oleh peneliti adalah rumus Yamane (Sugiyono, 2022), dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error)

Sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 187 dengan guru ASN sebanyak 100 dan guru honorer sebanyak 87.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dari sudut pandang metode pengumpulan data, kita dapat memperoleh data melalui wawancara, kuesioner, observasi, atau dengan menggabungkan ketiga metode tersebut (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data memiliki peran penting dalam proses penelitian, karena mendapatkan data yang akurat dan relevan adalah tujuan utama dari penelitian itu sendiri (Hardani et al., 2020).

D. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2022) Statistik deskriptif merupakan jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa membuat generalisasi atau menarik kesimpulan yang berlaku secara luas. Menurut (Amruddin et al., 2022) Analisis deskriptif adalah metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran tentang subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu. Penggunaan analisis deskriptif bermanfaat untuk memperoleh gambaran lengkap mengenai data, baik dalam bentuk verbal maupun numerik, yang berkaitan dengan data yang akan diteliti.

2. Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS), yang termasuk dalam kelompok prosedur regresi. PLS berguna untuk memperkirakan model regresi kuadrat terkecil parsial, yang juga dikenal sebagai proyeksi terhadap struktur laten. Menurut (Sarwono & Narimawati, 2015) PLS adalah metode untuk melakukan prediksi dan dapat digunakan sebagai alternatif dari regresi kuadrat terkecil biasa (OLS), korelasi kanonik, atau pemodelan persamaan struktural (SEM).

PLS menggabungkan elemen-elemen dari analisis komponen utama dan regresi berganda. Menurut (Sarwono & Narimawati, 2015) SEM-PLS dapat dipandang sebagai alternatif ketika ingin menggunakan analisis SEM pada data yang tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, SEM-PLS dikenal sebagai metode pemodelan yang lebih fleksibel, di mana persyaratan seperti skala pengukuran, ukuran sampel, dan distribusi residual tidak harus seketat yang dibutuhkan oleh SEM. Model analisis jalur dalam PLS untuk semua variabel tersembunyi terdiri dari tiga komponen keterkaitan: (1) model internal, yang menggambarkan hubungan antar variabel tersembunyi atau dikenal sebagai model struktural; (2) model eksternal, yang menjelaskan hubungan antara variabel tersembunyi dan indikatornya, juga disebut model pengukuran; dan (3) hubungan bobot, yang digunakan untuk menghasilkan skor komponen dari variabel tersembunyi berdasarkan interaksi antara model internal dan eksternal (Ghozali & Latan, 2017).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden Penelitian ini menargetkan 187 guru di Kabupaten Bogor, terdiri dari 51.9% laki-laki 97 orang dan 48.1% perempuan 90 orang. Di antara mereka, 53.5% adalah guru ASN 100 orang, dan 46.5% adalah guru honorer 87 orang. Berdasarkan lama mengajar, 9.6% mengajar 1–11 bulan, 26.2% mengajar lebih dari 11 bulan hingga 3 tahun, 33.2% mengajar lebih dari 3 hingga 5 tahun, dan 31% mengajar lebih dari 5 tahun.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian pada tabel uji hipotesis menyatakan bahwa pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru mempunyai nilai T statistik $23.853 > 1,65$ dan nilai P-value $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel motivasi guru terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan yang berarti H1 diterima.

Tabel 1.1 Analisis Deskriptif

| Variabel | Status Kepegawaian | Skor Ideal | Total Skor | Persentase |
|----------|--------------------|------------|------------|------------|
| Motivasi | ASN | 5000 | 4527 | 91% |
| | Guru Honorer | 4350 | 3836 | 88% |
| Kinerja | ASN | 4000 | 3559 | 89% |

| | | | |
|--------------|------|------|-----|
| Guru Honorer | 3480 | 3078 | 88% |
|--------------|------|------|-----|

Berdasarkan 1.1 di atas, motivasi pada ASN memperoleh persentase sebesar 91% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, sementara motivasi pada guru honorer mendapatkan persentase sebesar 88% yang juga masuk dikategorikan sangat tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun ada selisih 3% antara keduanya, ASN dan guru honorer mampu menjalankan motivasi dengan kategori sangat tinggi.

Pada variabel kinerja ASN memperoleh persentase sebesar 89% termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, sedangkan pada guru honorer memperoleh persentase sebesar 88% termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan meskipun ada selisih 1% antara keduanya, ASN dan guru honorer mampu menjalankan kinerja dengan kategori sangat tinggi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, studi komparasi antara asn & honorer di kawasan kabupaten bogor”, peneliti menyampaikan hasil dari analisis penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian, jawaban dari responden untuk variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai yang dihasilkan original sample : 0,736, nilai T-statistik 23.853 > 1,65, dan nilai P-Value 0,000 < 0,05 (Diterima)
2. Guru ASN dan guru honorer terdapat perbedaan dalam motivasi dan kinerja. Hal ini dibuktikan dari pengujian deskriptif, guru ASN mempunyai nilai tertinggi pada variabel motivasi sebesar 91% dan variabel kinerja sebesar 89%, sedangkan guru honorer mempunyai nilai 88% pada variabel motivasi dan variabel kinerja mempunyai nilai sebanyak 88%. Penelitian ini meneliti kondisi motivasi dan kinerja guru ASN dan guru honorer di Kabupaten Bogor, yang mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja serta bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja mereka dalam konteks pendidikan. Dari hasil uji deskriptif motivasi dan kinerja antara guru ASN dan guru honorer memiliki kategori yang sama yaitu sangat tinggi, namun antara ASN dan guru honorer memiliki selisih, persentase pada variabel motivasi memiliki selisih 3%, sedangkan pada variabel kinerja 1%.

B. Saran

1. Saran Teoritis

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi signifikan memengaruhi kinerja; semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja. Oleh karena itu, penting bagi guru ASN dan honorer untuk tetap termotivasi, yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui kerja keras, inovasi, dan interaksi lebih baik dengan siswa. Sekolah dan pemerintah dapat mendukung dengan program pelatihan, penghargaan, dan insentif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Bogor.

2. Saran Praktis

Berdasarkan penelitian ini, diharapkan guru ASN dapat meningkatkan usaha dalam mengajar untuk mencapai atau melampaui standar yang diharapkan, dengan fokus pada inovasi dalam metode pembelajaran, interaksi dengan siswa, dan pengembangan kurikulum. Guru honorer juga diharapkan meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam memenuhi target Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor, dengan menunjukkan dedikasi tinggi meskipun menghadapi tantangan seperti beban kerja dan fasilitas terbatas. Mereka perlu mengikuti pelatihan dan mendapatkan dukungan dari sekolah dan pemerintah, termasuk insentif dan pengakuan, untuk merasa termotivasi dan dihargai. Dengan dukungan yang tepat, diharapkan kedua kelompok guru dapat berkontribusi signifikan pada peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Bogor.

REFERENSI

Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum PT. Pos. *E-Proceeding of Management*, 6(3), 5627–5631.

- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. CV Pradina Pustaka Grup.
- Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Prasetia, A. Y. (2018). Global talent program as determinants of employees' performance on telecommunication company in Indonesia. *Int. J. Learning and Intellectual Capital*.
- Dudija, N., Wulansari, P., Sary, F. poerwita, Komala Putri, R., Ayuningtias, H. G., & Wahyuningtyas, R. (2023). *Perilaku Organisasi* (N. Dudija, Ed.). Telkom Press.
- Faujiah, Syifa, Afriza, & Andriani, T. (2023). Guru Profesional Sebagai Faktor Penentu Pendidikan Bermutu. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Keislaman*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017).). *Partial Least Square (Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warp PLS 5 (third)*. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, Andriani, Fardani, Ustiawaty, Utami, Sukmana, & Istiqomah. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Pustaka Ilmu.
- Luthfi Septian, A., & Dudija, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum PT. Pos. *E-Proceeding of Management*.
- Putri, R. K., Lubis, M., & Junipriansa, D. (2023). *Work Discipline and Work Motivation Influence on the Employee Performance of Siabu Mandailing Natal Health Centre* (pp. 200–211). https://doi.org/10.2991/978-94-6463-292-7_12
- Robbins, Stephen P, Timothy A, & Judge. (2017). *Organizational Behavior* (Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Ed.; ed. 16., cet. 6.). Salemba Empat, 2017.
- Santika, A. D., & Wulansari, P. (2024). *The Effect of Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance at PT XYZ*. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I1P140>
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.; Setiyawami). ALFABETA.
- Supriadi. (2018). Upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*.
- Wulansari, P., & Rahmi, A. U. (2019). *The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance*.