

# PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK, JAKARTA

RYAN PURNAMA MEGAH  
ARIS WAHYU KUNCORO

E-mail: [ryanpm12@yahoo.com](mailto:ryanpm12@yahoo.com) : [ariswahyukuncoro@yahoo.co.id](mailto:ariswahyukuncoro@yahoo.co.id)

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

## ABSTRAK

*Human resources as the main focus of every organization in an effort to achieve goals. The purpose of this study to determine whether there is influence Motivation, Organizational Culture, and Competence have a significant effect on Employee Performance Human Resources Division In LPP TVRI, JAKARTA. Sampling technique is Saturated Samples, which all employees are sampled 40 respondents. For the statistic method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 22. The results of this study show the coefficient of determination Adjusted R Square shows the average value of 0.787 of 78.7% of the value of Employee Performance influenced by motivation variable, Organizational Culture and Competence . While the remaining 21.3% (100% -21.3%) is influenced by other variables outside this study. The results of this study indicate the variables Motivation and Organizational Culture Affects Employee Performance, while the Competence variable has no effect on Employee Performance.*

**Keyword:** *Motivasion, Organizational Culturei, Competence, and Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

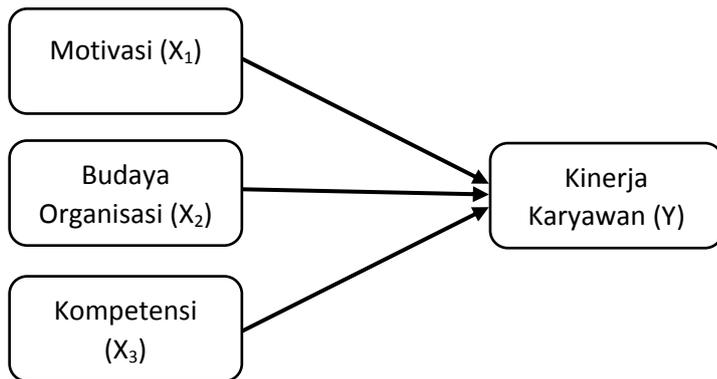
Dewasa ini setiap perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusi sebagai salah satu faktor produksi dalam pemasukan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan dalam menunjang kelangsungan serta keberhasilan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu suksesnya suatu perusahaan. Peranan manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan di dunia bisnis di era global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan, maka perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Salah satu cara yg dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu menggali potensi dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal. Maka dari itu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas yang dimiliki, baik dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan dari sumber daya manusia, jenjang karir, tingkat kesejahteraan dari sumber daya tersebut, dengan demikian akan berdampak pada peningkatan kinerja dan motivasi karyawan untuk memberikan kemampuan yang dimiliki secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

LPP TVRI memiliki tugas memberikan layanan informasi, pendidikan dan hiburan yang sehat, kontrol dan sosial, serta melestarikan budaya. Dalam mengemban tugasnya, LPP TVRI sangat mengandalkan peranan aktif seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya.

### Batasan Masalah

1. Variabel yang di teliti terdiri dari Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi sebagai variable bebas (*Independent*) sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variable terikat (*Dependent*).
2. Adapun obejek penelitian yang akan di lakukan yaitu pada instansi LPP TVRI Bagian Sumber Daya Manusia.
3. Periode pengamatan & penelitian yang di laukan selama periode Okt-Nov Tahun 2017.

## Kerangka Pemikira



## Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>3</sub>: Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan

## Metode Penelitian

### Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan” Sugiyono (2012). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan suatu fenomena, Soentoro (2015).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian pada di LPP TVRI Bagian Sumber Daya Manusia, Jakarta Waktu penelitian selama 3 bulan, mulai dari Oktober – Desember 2017. Model penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen yang digunakan untuk meramalkan satu variabel dependen. Pengertian analisis Regresi Linear berganda menurut (Sugiyono, 2012: 277), adalah sebagai berikut: “analisis yang digunakan bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel Dependen, bila dua atau lebih variabel Independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaiki turunkan nilainya).

Persamaan regresi linear berganda (Sugiyono,2012)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$X_1$  = Variabel Motivasi

$X_2$  = Variabel Budaya Organisasi

$X_3$  = Variabel Kompetensi

$Y$  = Keputusan Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Constant

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

$\epsilon$  = Faktor pengganggu di luar model (*error*)

## 2. KAJIAN TEORI

### 2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. (Wibowo : 2013).

## 2.2 Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja, (Ardana, 2012: 193). (Robbins, 2012) yang dikutip (Wibowo, 2012: 378).

## 2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan apa yang dipersiapkan karyawan dan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan (Juliansyah: 2013).

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Berorientasi kepada hasil
3. Berorientasi kepada manusia
4. Berorientasi kepada tim
5. Agresifitas
6. Stabilitas

## 2.4 Kompetensi

Kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Kompetensi adalah karakteristik dasar dasar personil yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu (Mc. Lelland, 2012).

## 3. OBJEK PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP TVRI bagian Sumber Daya Manusia yang berjumlah 40 orang.

Pengertian *Sampling* Jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi yang sangat kecil atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan orang sangat kecil. Istilah dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015: 18). Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang teori yang ini menyatakan populasi yang sedikit dipakai semua, diantaranya 22 (Laki-laki) dan 18 (Perempuan), untuk peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Sampling* Jenuh.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Analisi Uji Validitas dan Realibilitas

I

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_P1	36.1498	59.641	.464	.753
X1_P2	35.7343	57.282	.647	.737
X1_P3	35.9091	56.528	.753	.729
X1_P4	35.9091	56.528	.753	.729
X1_P5	36.5255	59.707	.489	.752
X1_P6	36.0418	59.374	.457	.753

X1_P7	35.9091	56.528	.753	.729
Motivasi	19.3991	16.682	1.000	.802

X2_P1	29.9978	77.449	.957	.755
X2_P2	29.9978	77.449	.957	.755
X2_P3	28.9625	82.913	.469	.785
X2_P4	29.9978	77.449	.957	.755
X2_P5	29.9978	77.449	.957	.755
X2_P6	28.8298	82.249	.551	.781
X2_P7	28.3795	80.133	.648	.772
Budaya_Organisasi	15.8585	22.916	1.000	.909

X3_P1	17.5978	15.614	.512	.713
X3_P2	18.1805	15.866	.461	.726
X3_P3	19.6230	17.312	.417	.745
X3_P4	17.8727	14.780	.627	.681
Kompetensi	10.4675	5.042	1.000	.523

#### Item-Total Statistics

Y_P1	18.4596	50.494	.936	.783
Y_P2	18.4596	50.494	.936	.783
Y_P3	19.3992	54.956	.672	.816
Y_P4	19.0528	50.805	.928	.785
Y_P5	18.8251	50.385	.939	.782
Kinerja_Karyawan	10.4663	15.831	1.000	.946

Berdasarkan hasil *output SPSS* di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r-hitung untuk masing-masing *item* atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-23, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena memilikinilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel sebesar 0,312.

#### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	,768	8
Budaya Organisasi	,794	8
Kompetensi	,748	5
Kinerja Karyawan	,827	6

Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,827 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Keputusan Pembelian adalah *reliable*.

## Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80467444
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.082
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel diatas, *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

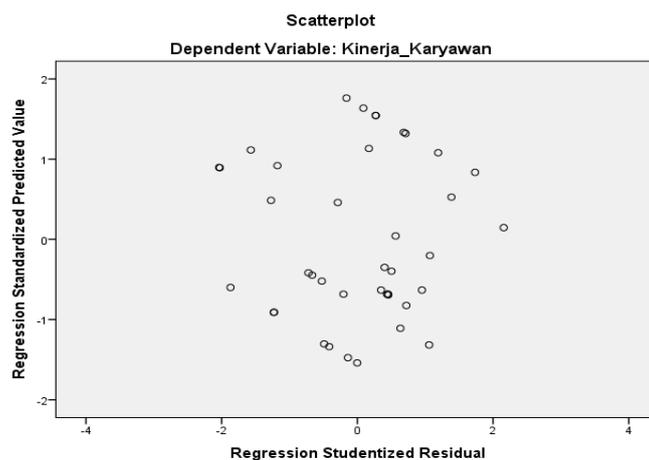
## Uji Multikolinearitas

		Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Motivasi	.000	.766	1.305
	Budaya_Org anisasi	.000	.920	1.087
	Kompetensi	.400	.738	1.354

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari keempat *variable* independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa semua *variable* independen dinyatakan tidak terjadi gejala *multikolineraritas* sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik ditersebut, terlihat titik-titik menyebar acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah. Sehingga dapat di ambil kesimpulannya bahwa model regresi ini terbebas dari masalah *heteroskedastisitas*.

## Uji Korelasi

		Motivasi	Budaya_Organisasi	Kompetensi	Kinerja_Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.303	.558**	.537**
	Sig. (2-tailed)		.057	.000	.000
	N	40	40	40	40
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	.303	1	.285	.840**
	Sig. (2-tailed)	.057		.075	.000
	N	40	40	40	40
Kompetensi	Pearson Correlation	.558**	.285	1	.397*
	Sig. (2-tailed)	.000	.075		.011
	N	40	40	40	40
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.537**	.840**	.397*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	
	N	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Nilai *Pearson correlation* variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,537
2. Nilai *Pearson correlation* variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,840
3. Nilai *Pearson correlation* variabel Kompetensi ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,397

### Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.376	.241		22.352	.000		
	Motivasi	.721	.172	.355	4.196	.000	.766	1.305
	Budaya_Organisasi	.934	.092	.786	10.191	.000	.920	1.087
	Kompetensi	.100	.117	.073	.851	.400	.738	1.354

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

- a. Konstanta 5.736 artinya jika Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 5.736.
- b. Koefisien Regresi variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,721 tanda positif, artinya peningkatan nilai Motivasi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 72,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- c. Koefisien Regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,934 tanda positif, artinya peningkatan nilai Budaya Organisasi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 93,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- d. Koefisien Regresi variabel Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,100 artinya peningkatan nilai Kompetensi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

### Uji Koefisien Determinasi

			Adjusted R Square		
--	--	--	-------------------	--	--

1	.896 <sup>a</sup>	.803	.787	.28790	1.109
---	-------------------	------	------	--------	-------

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,787 artinya sebesar 78,7% dari nilai Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 21,3% (100-78,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Uji T

Model		T	Sig.
1	(Constant)	22.352	.000
	Motivasi	4.196	.000
	Budaya_Or ganisasi	10.191	.000
	Kompetens i	.851	.400

#### Motivasi ( $X_1$ )

- $T_{hitung}$  Motivasi (4,196) > (2,028), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Sig. Motivasi (0,00) < alpha (0,05), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Budaya Organisasi ( $X_2$ )

- $T_{hitung}$  Budaya Organisasi (10,191) > (2,028), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Sig. Budaya Organisasi (0,00) < alpha (0,05), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Kompetensi ( $X_3$ )

- $T_{hitung}$  Kompetensi (0,851) < (2,028), maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
- Sig. Kompetensi (0,400) < alpha (0,05), maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya, Kompetensi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jadi hasil Uji t menyatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

### Uji F-test

				F	Sig.	
1	Regression	12.157	3	4.052	48.891	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.984	36	.083		
	Total	15.141	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya\_Organisasi, Motivasi

Nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang di estimasi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **Interprestasi Nilai**

### **4.4.1 Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam hal ini hasil pengujian Uji T, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *Output Coefficient* (Uji-t), dimana  $t_{hitung}$  sebesar 4,196, lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 2,028, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai Sig. 0,05. Dengan demikian variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI, Jakarta.

### **4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam hal ini hasil pengujian Uji T, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *Output Coefficient* (Uji-t), dimana  $t_{hitung}$  sebesar 10,191 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,028, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai Sig. 0,05. Dengan demikian variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI, Jakarta.

### **4.4.3 Pengaruh Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam hal ini hasil pengujian Uji T, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H3 ditolak dan H0 diterima. Hasil pengujian statistic yang dilihat pada *Output Coefficient* (Uji-t), dimana  $t_{hitung}$  sebesar 0,851 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,028, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,400 lebih besar dari nilai Sig. 0,005. Dengan demikian variabel Kompetensi

## **5. KESIMPULAN**

### **5.1 Kesimpulan Penelitian**

Analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- Variabel Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI, Jakarta.
- Variabel Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI, Jakarta.
- Variabel Kompetensi tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI, Jakarta.
- Pengaruh Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI, Jakarta.

### **5.2 Implikasi Manajerial**

#### **Bagian Sumber Daya Manusia**

- Motivasi pada Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI, Jakarta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hendaknya Motivasi yang sudah diterapkan perlu dipertahankan dan instansi harus tetap menjaga motivasi para karyawan agar tetap mampu bekerja sesuai dengan standar yang diterapkan oleh instansi
- Budaya Organisasi pada Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI, Jakarta hendaknya Budaya Organisasi yang sudah diterapkan perlu dipertahankan. Adapun hal yang harus ditingkatkan yaitu

memberikan informasi akan budaya kerja dan Kepala Bagian memberikan dukungan moral kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, oleh karena itu Kepala Bagian harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan Kompetensi diantaranya: 1. memberikan pelatihan-pelatihan, 2. pemberian penghargaan dengan cara promosi jabatan, 3. agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari, 2015. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Juliansyah, Noor. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Soentoro, Ali Idris. 2015. *Cara Belajar Metodologi Penelitian dengan Aplikasi SPSS*. Depok: PT. Taramedia Bakti Persada.
- Sugiyono, 2012 - 2015. *Metode Penelitian*. Bandung: CV ALVABETA.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers

#### **Daftar Jurnal Penelitian Sebelumnya**

- Varcko. M. Maith (2015). *Analisis Pendidikan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerbang Nusa Perkasa Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia. Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- Rosalendro Eddy Nugroho (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Sub Direktorat Network Planning dan Deployment PT. TELKOMSEL)*. Jurnal Seminar Nasional Inovasi Dan Aplikasi Teknologi Di Industri 2017. ITN Malang, 4 Pebruari 2017. 2085-4218
- Fatchur Rohman (2016). *Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi KSP Di Kabupaten Jepara*. Jurnal Ilmiah Program Studi Akuntansi FEB UNISNU Jepara, JEAM Vol XV April 2016. 1412-5366