

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT DI PROVINSI BENGKULU

¹Fikri Alhadi, ²Markoni, ³Veny Puspita

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

Email : ¹fikrialhadi99@gmail.com, ²markoniaswan@gmail.com, ³venypus88@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine how much influence work motivation (X1), work discipline (X2), and organizational culture (X3) have on employee performance (Y) at the Bengkulu Public Works and Public Housing Department. The data analysis method in this research uses multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination, F test, and T test. The population in the research is all employees at the Bengkulu Public Works and Public Housing Department, totaling 45 people with a sampling technique using saturated samples where The samples taken were all employees who worked at the Bengkulu Public Works and Public Housing Department. The research results show that, (1) Work motivation (X1) has an influence on employee performance (Y). (2) Work discipline (X2) has a negative effect on employee performance (Y). (3) Organizational culture influences employee performance satisfaction (Y).

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan budaya organisasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bengkulu. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T. populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bengkulu yang berjumlah 45 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampel jenuh* dimana sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Motivasi kerja (X₁) berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan karyawan (Y). (2) Disiplin kerja (X₂) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Y). (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula

bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja (Wibowo, 2010:156).

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Kinerja seorang karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat merupakan dinas pemerintahan yang bergerak dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat . Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, peran karyawan sangatlah penting. Sehingga Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat memperhatikan karyawannya agar memberikan kontribusi kinerja yang baik bagi perusahaan. Yang mana membutuhkan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan tentunya membutuhkan motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang baik sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang maksimal pula.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Di Provinsi Bengkulu”*.

LANDASAN TEORI

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting yang menentukan maju mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa untuk membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran dkk., 2014).

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari aktifitas-aktifitas yang meliputi fungsi perencanaan, perekrutan sumber daya manusia, analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan kerja, keuntungan dan kompensasi, kesehatan, keamanan dan keselamatan, serta hubungan tenaga kerja dan buruh (Mathis & Jackson, 2019). Ardana dkk., (2012:3) mengemukakan sumberdaya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

Menurut Azwar dalam Pratama (2020) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ernest dalam Pratama (2020) Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat,apapun bentuk kegiatan itu,jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu.Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen,maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019).

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari,masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat waktu,baik,apapun bentuk kegiatan itu,jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat,maka itu pula yang dikatakan tepat waktu.demikian pula dengan ketepatan tempat,jika dilaksanakan dengan konsekuen,maka predikat disiplin kerja tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang(Umar, 2011).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang optimal untuk organisasi sesuai dengan keinginan dan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Prestasi kerja yang bagus dari karyawan merupakan hasil dari kinerja karyawan dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar atau banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja yang baik pastilah akan menghantarkan perusahaan mencapai prestasi kerja, prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja pada karyawan, oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang rutin untuk mengontrol kinerja pada karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Kaswan, 2012).

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat penelitian penjelasan (explanatory) yaitu peneliti yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugyono 2013:81). Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian Pustaka (*Library Research*) dan (2) Penelitian lapangan (*Field Research*) berupa observasi dan kuisioner yang dianalisis menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis statistic, uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

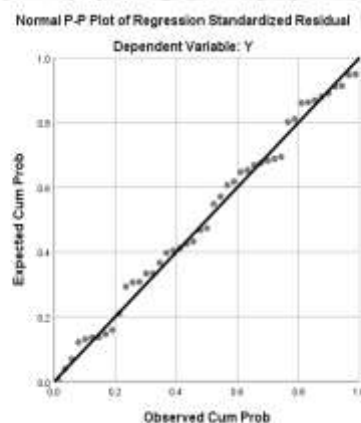
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut berikut:

Tabel
Hasil Uji Validitas Angket Penelitian

No	Variabel	Item Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Variabel X_1	1	0,791	0,294	Valid
		2	0,835	0,294	Valid
		3	0,552	0,294	Valid
		4	0,596	0,294	Valid
		5	0,763	0,294	Valid
2.	Variabel X_2	1	0,637	0,294	Valid
		2	0,641	0,294	Valid
		3	0,858	0,294	Valid
		4	0,730	0,294	Valid
		5	0,677	0,294	Valid
		6	0,702	0,294	Valid
3.	Variabel X_3	1	0,618	0,294	Valid
		2	0,814	0,294	Valid
		3	0,755	0,294	Valid
		4	0,884	0,294	Valid
		5	0,747	0,294	Valid
4.	Variabel Y	1	0,661	0,294	Valid
		2	0,642	0,294	Valid
		3	0,632	0,294	Valid
		4	0,668	0,294	Valid
		5	0,698	0,294	Valid
		6	0,759	0,294	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 2024

HASIL UJI NORMALITAS DENGAN MENGGUNAKAN P PLOT



Sumber: Output SPSS (data diolah) 2024

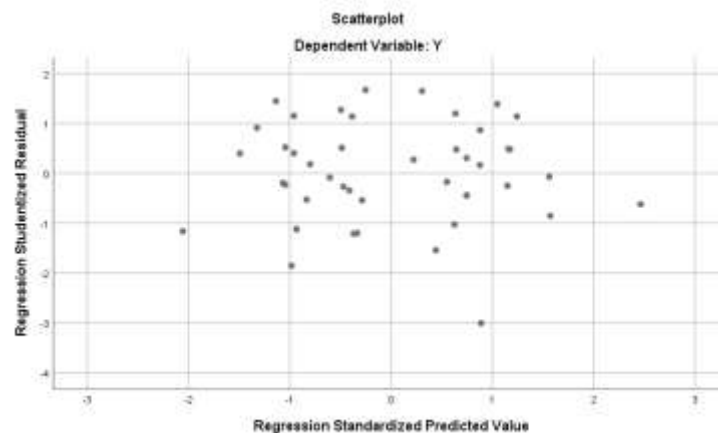
Dapat dilihat pada grafik gambar diatas uji normalitas data p-plot memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal, dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan *Tolerance* (TOL) dan *Variance Infation Factor* (VIF). Uji multikolinearitas yaitu dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	.925	1.081
Diplin Kerja	.904	1.106
Budaya Organisasi	.974	1.027

Sumber: Output SPSS (Data Diolah) 2024

GAMBAR III
UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber: Output SPSS (Data Diolah) 2024

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik tidak menyebar, dan membentuk pola yang jelas, sehingga dapat di simpulkan bahwa dari gambar scatterplot terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.632	1.374

Sumber : data primer yang diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda (R^2) dan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.20 diatas maka nilai koefisien determinasi sebesar 0,657 ini berarti bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,7% sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

$$Kd = r^2 \times 100$$

$$Kd = 0,657 \times 100 = 65,7\% - 100 = 34,3\%$$

Tabel IV.22
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	148.394	3	49.465	26.208	.000 ^b
Residual	77.384	41	1.887		
Total	225.778	44			

Sumber : data primer yang diolah SPSS 2024

Dari hasil tabel IV.22 diatas nilai F_{hitung} sebesar 29.070 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 pada SPSS dan nilai F_{tabel} 2,833. Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 0,05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka artinya secara simultan (bersama-sama) variabel Kepemimpinan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Tabel IV.21
Hasil Analisis Regresi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.460	3.458		.133	.895
Motivasi Kerja	.247	.121	.193	2.035	.048
Disiplin Kerja	.202	.088	.222	2.304	.026
Budaya Organisasi	.759	.099	.709	7.653	.000

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 2024

- Hasil uji t_{hitung} untuk Motivasi Kerja 2,035 > 2.020 dengan nilai sig sebesar 0,048 < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variable Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Hasil uji t_{hitung} untuk Disiplin Kerja $2,304 > 2.020$ dengan nilai sig sebesar $0,026 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variable Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil uji t_{hitung} untuk Komunikasi sebesar $7.653 > 2.020$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bengkulu. Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja sebesar 0,247 hal ini berarti apabila motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,247 satuan. secara singkat dan jelas uraikan hasil yang diperoleh dan dilengkapi dengan pembahasan yang mengupas tentang hasil yang telah didapatkan dengan teori pendukung yang digunakan, atau hipotesis diajukan dan hasil pengujian hipotesis. Menurut Azwar dalam Pratama (2020) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Fachreza & Abd Majid (2018) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bengkulu dengan nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja sebesar 0,202 hal ini berarti apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,202 satuan.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat,apapun bentuk kegiatan itu,jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu.Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen,maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019).

Hasil penelitian ini didukung oleh Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bengkulu dengan nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,759 hal ini berarti apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,759 satuan.

Menurut Fahmi (2017:117) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma

dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Hasil penelitian ini didukung oleh Dewi andriani (2016) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. “X” Sidoarjo

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa, (1) Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). (2) Disiplin kerja (X2) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Y). (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyari. (2012). *Lingkungan Kerja*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Dessler, Gary. (2019). *Manajemen SDM*. Jakarta: Indeks
- Fahmi, A., & Hariasih, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 81-90.
- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukpti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Screenplay Productions Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535.
- Ferdinand, Agustine. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Undip.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas. Diponegoro.
- Hakim, M. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja di dinas pendapatan daerah kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 191-201.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta.: PT Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marihot, Hariandja, T. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Martoyo, Susilo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Mathis Robert L dan Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta
- Mondy. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Gadjah. Mada University Press
- Nitisemito. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Ke-2, PT Raja Grafindo: Jakarta
- Parinussa, Annie F. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia* 1 (1) : 34 –62
- Parlinda Vera dan M.Wahyuddin. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Tesis*, Tidak dipublikasikan, Surakarta, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sulaiman. (2014). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1).
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2013). Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(3), 1–20.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Foster. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM 40.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A.S dan Maharani, V. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, Malang: UIN-Maliki Press.

Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*, Bandung : Alfabeta

Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

