

## Model Struktural Kompetensi Dan Budaya Kerja Untuk Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai

Edduar Hendri<sup>1\*</sup>, Erfan Robyardi<sup>2</sup>, Mursalin<sup>3</sup>, Suhada<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [hendriedduar71@gmail.com](mailto:hendriedduar71@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin mengkaji apakah kompetensi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Sampel yang diambil berjumlah 109 orang pegawai dengan teknik *purposive sampling*. Selanjutnya untuk memperoleh kualitas data yang baik dan akurat, maka dilakukan metode pengujian berupa uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien yang tidak bias, maka digunakan persyaratan uji analisis yaitu datanya harus normal, tidak terdapat gejala heteroskedasitas dan multikolinieritas. Metode analisis yang digunakan adalah metode *Path Analysis*. Studi ini menghasilkan temuan (1). Variabel kompetensi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah variabel budaya kerja. (2) Kompetensi, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan variabel kompetensi merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai. (3) Motivasi kerja menjadi variabel perantara hubungan antara kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Budaya Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

This study aims to examine whether competence and work culture affect employee performance mediated by motivation at the Department of Transportation of South Sumatra Province. The samples taken amounted to 109 employees with purposive sampling technique. Furthermore, to obtain good and accurate data quality, a testing method is carried out in the form of validity and reliability tests. Meanwhile, to obtain an unbiased coefficient value, the analytical test requirements are used, namely the data must be normal, there are no symptoms of heteroscedasticity and multicollinearity. The analytical method used is the Path Analysis method. This study yields findings (1). Competency and work culture variables have a positive and significant effect on motivation, and the most influential variable on work motivation is work culture. (2) Competence, work culture and work motivation have a significant effect on performance, and competency variables are the most important variables that affect employee performance. (3) Work motivation is an intermediary variable for the relationship between competence and work culture on performance

**Keywords:** Competence, work culture, motivation, and employee performance

### A. PENDAHULUAN

Ukuran terakhir keberhasilan dan kesuksesan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah kinerjanya (Handoko, 2013). Kinerja karyawan menjadi kunci bagi perusahaan atau organisasi dalam meraih keberhasilan dalam persaingan dengan perusahaan lain. (Khan et al., 2016). Strategi yang perlu dilakukan oleh perusahaan agar selalu menjaga kinerja karyawannya seperti memberikan pelatihan dalam meningkatkan *skill* dan *ability* karyawan, menyediakan fasilitas untuk menunjang suatu pekerjaan, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan (Osman et al., 2016). Dengan demikian seorang pegawai dikatakan berhasil dalam tugasnya apabila seorang pegawai/karyawan tersebut telah mencapai hasil kerja yang diharapkan atau yang menjadi tujuan perusahaan. Untuk itu

faktor kinerja tidak bisa di abaikan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sangat banyak faktor yang berpengaruh yang di kaitan dengan kinerja pegawai salah satunya adalah kompetensi, budaya kerja dan motivasi kerja.

Kompetensi merupakan kemampuan yang harus ada pada karyawan dalam melaksanakan tugas demi pencapaian tujuan. Sesuai dengan pendapat (Wibowo, 2014) Kompetensi sangat membantu bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi yang tinggi dimiliki oleh organisasi dengan sumber daya manusia yang unggul akan meningkatkan kinerja. Apabila di suatu organisasi karyawannya mempunyai Keterampilan yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Abdi & Wahid, (2018). Beberapa hasil studi yang ada tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diantaranya Krisnawati<sup>1</sup> & Bagia (2021), Prabowo (2012), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam perkembangan dunia bisnis. Budaya kerja memperlihatkan keragaman antara satu masyarakat dengan masyarakat yang lain dalam cara berperilaku, berinteraksi dan bertindak dalam penyelesaian tugas atau pekerjaannya. Budaya mengikatkan anggota antar kelompok suatu masyarakat untuk menjadi satu persepsi yang sama terhadap pandangan yang dapat menciptakan kesamaan antar kelompok tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan berkenaan dengan budaya kerja dan kinerja pegawai adalah Ferdy Kurniawan, dkk (2019), dan Risky Nur Adha, dkk (2019), menunjukkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. selanjutnya penelitian Shania Victoria Kaesang, dkk (2021) menunjukkan tidak adan pengaruh signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi dan budaya kerja kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja setiap pegawai. Motivasi merupakan penggerak atau dorongan dalam diri seseorang manusia dalam menimbulkan, dan mengarahkan, serta mengorganisasikan perilaku (Darmawan, 2013). Tingginya kinerja akan mempengaruhi tingginya motivasi kerja (Priansa, 2017). Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasbullah dan Rumansyah (2011), Harahap & Hidayat (2016) menghasilkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian oleh Murti & Srimulyani (2013) dan Nahdluddin & Maftukhah (2015) menghasilkan tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kinerja karyawan. Ada perbedaan dari hasil penelitian tersebut menjadi dasar bagi penelitian untuk menguji kembali keterkaitan antara dua variabel tersebut.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan kurangnya kegairahan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, disebabkan karena tingkat kompetensi, budaya kerja dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan masih rendah, maka Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan harus mempersiapkan kompetensi, motivasi, dan budaya kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi berkaitan dengan kinerja karena kompetensi ini adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Budaya kerja melibatkan sistem makna yang dikaitkan dengan kerja dan interaksi kerja yang saling diidentifikasi dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Motivasi, di sisi lain, terkait dengan sikap karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, perilaku mereka di perusahaan, dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya yang menjadi tujuan utama yang akan dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi dinas transportasi Sumatera Selatan.

## B. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian menggunakan model analisis jalur yaitu bagian dari analisis regresi di mana variabel independen secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi variabel terikat melalui satu atau lebih variabel antara.

Populasi terdiri dari pegawai sebanyak 212 orang yang terdiri dari karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti, yaitu suatu teknik dimana suatu sampel ditentukan dari sudut pandang tertentu untuk layak dijadikan sampel. Dalam studi ini, 109 pegawai PNS disurvei.

Untuk mendapatkan kualitas data yang baik, diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner atau alat ukur yang digunakan agar memiliki kesahehan (*validity*) dan keandalan (*reability*) untuk menguji kuesioner tersebut agar dapat dipertanggungjawabkan pada penelitian yang dilakukan. persyaratan lain dalam analisis jalur yaitu data harus normal, dan terbebas dari masalah multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Sedangkan sumber data yang dipakai adalah sumber data primer.

## C. HASIL PENELITIAN

### 1) Pengujian Kualitas Data

Hasil uji validitas didapatkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), artinya pernyataan dari variabel yang di uji dinyatakan valid. pengujian reliabilitas diperoleh koefisien Alpha > 0,6 sehingga dinyatakan kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang sahih dan handal. Dari hasil pengujian normalitas data dengan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki data yang normal, karena memiliki *Asymp. Sign* lebih besar ( $\alpha$ ) 0,05. Hasil pengujian multikolinearitas diperoleh semua variabel independent mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan regresi yang ada terbebas dari masalah multikolinearitas. Sedangkan Uji Heterokedastisitas dengan metode *glejser* nilai signifikansi dari seluruh variabel bebas > 0,05 artinya model terbebas dari heterokedastisitas.

### 2) Hasil Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Rekapitulasi hasil pengujian variabel independent yaitu kompetensi dan budaya kerja dan variabel intervening yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

✚ **Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis Secara Prasional (Uji t)**

Struktural	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	p-value	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Z$	0,346	4,343	1,983	0,000	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,423	5,308	1,983	0,000	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,420	5,120	1,983	0,000	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,196	2,301	1,983	0,023	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,229	2,492	1,983	0,014	Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2022



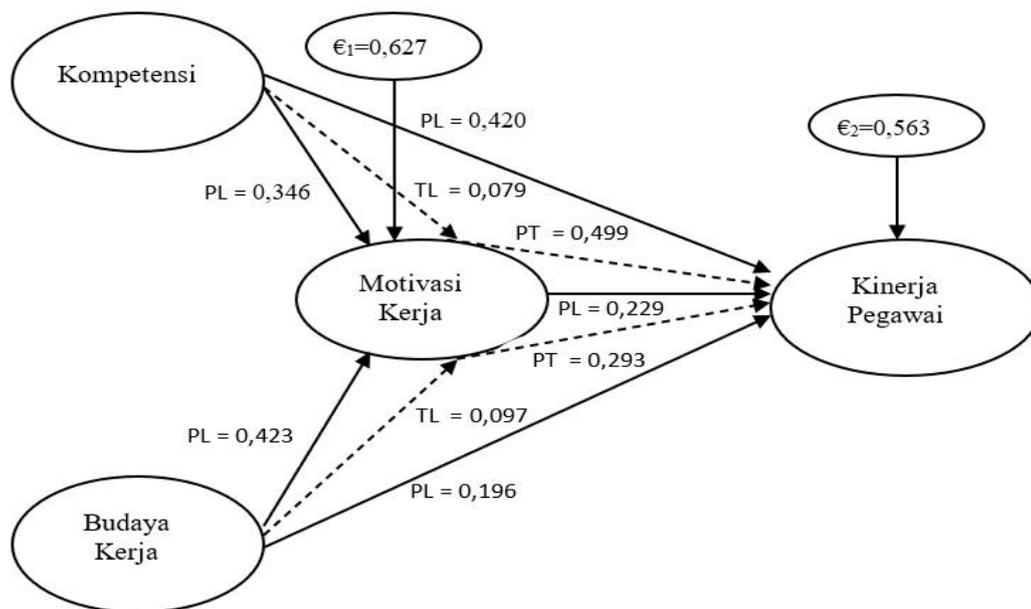
**Tabel 2. Pengaruh *direct effect* dan Pengaruh *Indirect effect* serta Pengaruh Total X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Z dan Y**

Variabel	Pengaruh <i>direct effect</i>	Pengaruh <i>Indirect effect</i> Melalui Motivasi Kerja (Z)	Total
X <sub>1</sub> → Z	0,346		0,346
X <sub>2</sub> → Z	0,423		0,423
X <sub>1</sub> → Y	0,420	0,346 x 0,229 = 0,079	0,499
X <sub>2</sub> → Y	0,196	0,423 x 0,229 = 0,097	0,293
Z → Y	0,229		0,229

Sumber: Data primer diolah 2022

1

Setelah diketahui estimasi dari koefisien *path analysis*, maka dapat dibangun sebuah model *structural* berdasarkan koefisien *path* dan juga berdasarkan konstruk model teoritis.



**Gambar Direct and Indirect Structural Models and Total Influence**

## D. PEMBAHASAN

### 1) Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Analisis perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,343 > t_{tabel} = 1.983$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja. Kuatnya pengaruh signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,346. Hal ini juga terlihat hasil signifikansi sebesar  $0,000 < 0.05$ . Hasil perhitungan menunjukkan kompetensi menjadi faktor yang mempengaruhi secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lawasa (2013), Ngatemin, dkk (2012), Tejo, dkk (2015), Muhammad Yusuf Amrullah & Agus Hermani (2018), menunjukkan ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan temuan tersebut dan didukung oleh konsep teori dan hasil penelitian yang ada, kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya, dengan kompetensi yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka akan meningkatkan motivasi kerjanya. Penentuan tingkat keterampilan diperlukan untuk

menentukan tingkat kinerja yang baik atau rata-rata. Kompetensi selalu menyangkut maksud dan tujuan, yaitu motif atau sifat yang menyebabkan suatu perbuatan mencapai suatu hasil.

## 2) Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan statistik inferensial menggunakan analisis jalur, budaya kerja memiliki nilai koefisiennya 0,423, dengan  $t_{hitung} = 5,308$  dan  $t_{tabel} = 1,983$  dengan probabilitas sign. sebesar 0,000, sehingga budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa budaya kerja secara langsung positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Nurhasanah (2018), Tejo, dkk (2015) menyatakan terdapat pengaruh signifikan budaya terhadap motivasi.

Diyakini bahwa budaya kerja yang kuat dikaitkan dengan peningkatan pergantian staf yang tinggi, sehingga mengembangkan budaya kerja sangat penting bagi perusahaan. Budaya kerja adalah kawah Candrademuka untuk mengubah cara kerja lama menjadi kerja baru yang berfokus pada kepuasan pelanggan atau sosial. Menerapkan budaya kerja dalam suatu organisasi memiliki implikasi yang sangat mendalam karena mengubah sikap dan perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja yang lebih baik untuk berhadapan tantangan pada masa yang akan datang.

## 3) Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Dari analisis diketahui variabel kompetensi mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil ini bisa dilihat dari hasil perhitungan uji secara parsial dimana  $t_{hitung} (5,120) > t_{tabel} (1,983)$  dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,420. Wibowo (2014) mengimplementasikan kinerja pegawai dilakukan oleh SDM yang memiliki kompetensi dan motivasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian empirik dari K.D.Krisnawati1 & I.W.Bagia (2021), Prabowo (2012), Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang (2018), Ni Kadek Ayu Dwiyaniti1, dkk (2019), menemukan kompetensi berberpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Suharsaputra (2010) skill/kompetensi seseorang sangat berdampak pada kinerja, sebab dengan kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai juga akan tinggi dan target yang diberikan juga akan tercapai. Begitu juga sebaliknya, jika kemampuan seorang pegawai rendah dan tidak sesuai dengan kemampuannya, maka kinerja pun tentunya juga tidak tercapai.

Tingginya kompetensi yang ada pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Semakin baik kompetensi pegawai terhadap bidang tugasnya dalam pekerjaannya, semakin mampu pegawai tersebut mencapai target pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu bahkan pegawai akan mampu memberikan temuan temuan baru dalam bekerja.

## 4) Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan uji statistik dengan uji t, untuk budaya kerja menunjukkan  $t_{hitung}$  diperoleh 2.301 apabila dibandingkan distribusi  $t_{tabel} = 1.983$ . kesimpulannya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikannya 0,023. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan secara langsung ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh signifikan



budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,196. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ferdy Kurniawan, dkk (2019), Bambang R SM & Aprianis (2021), Hasdiah, dkk (2018), dan Risky Nur Adha, dkk (2019), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tidak sejalan penelitian oleh Shania Victoria Kaesang, dkk (2021) menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari konsep teori yang ada bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Meskipun demikian, membangun budaya kerja di perusahaan tidak bisa dilakukan secara serampangan dan instan. Perlu ada pembiasaan intens di dalamnya sehingga budaya tersebut terbentuk. Selain itu, budaya kerja juga menjadi acuan bagi karyawan yang bekerja di dalamnya, dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

### **5) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Analisis uji diperoleh motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung}$  2,492 dan nilai  $t_{tabel}$  3.983 atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Besarnya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,229 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hasbullah dan Rumansyah, 2011; Mundakir, 2018; Nurcahyani & Adnyani, 2016; Harahap & Hidayat, 2016) dan ada beberapa penelitian yang tidak terbukti (Murti & Srimulyani, 2013; Nahdluddin & Maftukhah, 2015).

Tingginya motivasi kerja seseorang turut menentukan derajat kerja keras dan besarnya hasil motivasi memiliki dimensi jangka panjang. Dimensi ini mengukur berapa lama seseorang dapat bertahan di perusahaan. Orang yang termotivasi terus bekerja cukup lama dalam mencapai tujuan mereka. Keberhasilan atau kegagalan manajemen organisasi sangat dipengaruhi oleh efektifitas kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia. Untuk itu, pimpinan harus memiliki teknik untuk menjaga kinerja pegawai, seperti memotivasi bawahan untuk melakukan tugas sesuai aturan yang berlaku.

### **6) Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Motivasi Kerja**

Persamaan substruktural pertama dan persamaan struktural kedua menghasilkan variabel kompetensi yang berpengaruh besar terhadap motivasi kerja, dan motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh tidak langsung yang besar (0,079) dan Hubungan pengaruh langsung pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (0,420) dan pengaruh keseluruhan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja dan tingkat kompetensi (0,499). Analisis mengungkapkan pengaruh keseluruhan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja dibandingkan dengan dampak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan ( $0,499 > 0,420$ ).

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberdayakan kinerja seseorang. Maka, untuk meningkatkan kinerja pegawai dinas perhubungan di Sumatera Selatan terlebih dahulu harus meningkatkan motivasi kerja.

### **7) Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Motivasi Kerja**

Analisis diperoleh budaya kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh tidak langsung 0,097 dan pengaruh

langsung dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai (0,196) sehingga pengaruh total budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja adalah 0,293.

Temuan dari penelitian ini adalah bahwa pengaruh total budaya kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja dengan kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai ( $0,293 > 0,196$ ). Dari temuan tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja dapat memediasi dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Prov. Sumsel sebaiknya terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan:

1. Kompetensi mempengaruhi motivasi kerja secara positif dan signifikan.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Variabel budaya kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja dan baru kemudian kompetensi.
4. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja, diikuti oleh motivasi kerja dan budaya kerja.
8. Faktor motivasi kerja yang merupakan variabel mediasi dapat memediasi hubungan antara faktor kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, karena faktor motivasi memiliki hubungan yang signifikan.

### Saran

Dari hasil kesimpulan, beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk para pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan dalam pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

1. Peningkatan motivasi kerja, bisa dilakukan dengan meningkatkan budaya kerja terlebih dahulu dan setelah itu kompetensi
2. Peningkatan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara peningkatan kompetensi, kemudian motivasi kerja dan setelah itu budaya kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N & Wahid, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 1(1), 68-81
- Adha, Risky Nur., Nurul Qomariah & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62.
- Agus, Widarjono. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. ISBN : 978-979 3532-39-4.



- Amrullah, Muhammad Yusuf., Hermani, Agus (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 7(4), 1-11.
- Bambang, R SM & Aprianis. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu*. *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi*, 11(1), 1766-1779.
- Darmawan, D. H. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu., Komang Krisna Heryanda & Gede Putu Agus Jana Susila (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5 (2), 121-130.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hany. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5 (3), 236-246
- Hasbullah, R., & Rumansyah, H. B. (2011). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT . Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang*. *Jurnal Manajemen*, 9 (1), 548–559
- Hasdiah., Renil Darsa., Muhammad Rais Rahmat & Andi Astinah Adnan. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang*. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-8. Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA)*. Medan, 30 November- 03 Desember 2018.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. FEB. Yogyakarta: UGM.
- Kaesang, Shania Victoria., Riane Johnly Pio & Ventje Tatimu. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Productivity*, 2(5), 391-396.
- Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). *Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction : A Study of Telecom Sector of Pakistan*. *Macrothink Institute*, 7(1), 29–46
- Krisnawati, K.D & I.W.Bagia (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38
- Kurniawan, Ferdy., Erlina & Nova Mardiana. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), 241-255.

- Lawasa, H. Ismail (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota DPRD Se Provinsi Sulawesi Tenggara*. E Library, Stikes, 3 (4).
- Mundakir, Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Business Management Analysis Journal 2 (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Nahdluddin, M., & Maftukhah, I. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Management Analysis Journal*, 4(3), 219–228.
- Ngatemin., Arumwanti, Wanti (2012). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* 12(2), 80-92.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 500–532.
- Osman, S., Shariff, S. H., & Lajin, M. N. A. (2016). *Does Innovation Contribute To Employee Performance*. *Elsevier*, 219, 571–579
- Prabowo., Ady Satya. (2012). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi pada Kantor Konsultan Pajak*. STIE Widya Manggala. Semarang
- Silvia, Bagia, I Wayan., Cipta, Wayan. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Soetrisno, Annisa Putri & Alini Gilang (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 62-75.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

