

## MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Diah Rahayu<sup>1</sup>, Lie Liana<sup>2</sup>**

Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>

diahrahayu1218@gmail.com<sup>1</sup>, lieliana@edu.unisbank.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dalam proses analisisnya menggunakan teknik analisis linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan, penerapan motivasi yang lebih baik akan berdampak semakin baiknya kinerja karyawan, begitu juga dengan meningkatkan budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan, kompensasi tidak dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of motivation, compensation and organizational culture on employee performance at PERUMDA Tirta Bumi Serasi Drinking Water, Semarang Regency. This study uses quantitative research methods and in the analysis process uses multiple linear analysis techniques. The sample used was 82 respondents. Data collection was carried out in this study using a questionnaire which was distributed directly to the respondents. The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance, compensation had no effect on employee performance, and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance. In conclusion, the application of better motivation will have an impact on better employee performance, as well as improving organizational culture, then employee performance will increase. Meanwhile, compensation cannot be a factor to improve employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Performance, Compensation, Motivation*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam kelancaran jalannya perusahaan. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini merupakan kinerja karyawan yang menentukan tercapainya tujuan sebuah perusahaan, suatu perusahaan tidak dapat berkembang jika kinerja karyawan tidak mendukung, maka suatu perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik dan meningkat

setiap harinya. Dessler (2006) menjelaskan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Motivasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri karyawan untuk melakukan pekerjaan, dan karyawan yang baik adalah yang taat kepada perusahaan untuk mengerjakan tugas terjadwal dari perusahaan. Mitchell (2006) dalam Sekartini (2016) menjelaskan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Dalam menjamin tercapainya keselarasan hubungan kompensasi dan perusahaan, kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan kontribusi dan kinerja. Nawawi (2005) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Namun tidak hanya faktor motivasi dan kompensasi saja yang perlu diperhatikan, faktor budaya organisasi juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi menurut Robbins (2006) merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita & Widodo (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Julianry et al., (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahraini & Syarif (2022), menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Risqon & Purwadi (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia air bersih. Salah satu tujuan dibentuknya PDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, pengembangan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, dan tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan maka kualitas kinerja karyawan harus diperhatikan agar hasil yang didapatkan maksimal. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi, kompensasi dan budaya organisasi pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang.

## **KAJIAN TEORI**

### **Motivasi**

Mitchell (2006) dalam Sekartini (2016) menjelaskan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Dimensi dan indikator motivasi menurut Sutrisno (2010) yaitu, a) dimensi kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) dengan indikator pemberian gaji dan pemberian bonus; b) dimensi kebutuhan rasa aman (*safety needs*) dengan indikator fasilitas keamanan dan keselamatan kerja; dimensi kebutuhan hubungan social (*affiliation needs*) dengan indikator diterima dalam kelompok; c) dimensi kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) dengan indikator kebutuhan akan perasaan ikut serta, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan akan prestasi; d) dimensi kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) dengan indikator kemampuan dan keterampilan.

### **Kompensasi**

Nawawi (2005) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya,

melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dimensi dan indikator kompensasi menurut Nawawi (2005) yaitu, a) dimensi kompensasi langsung dengan indikator berupa gaji atau upah; b) dimensi kompensasi tidak langsung dengan indikator THR dan jaminan kesehatan; c) dimensi Insentif dengan indikator berupa bonus.

### **Budaya Organisasi**

Robbins (2006) menjelaskan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dimensi dan Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006) yaitu, a) dimensi mencurahkan seluruh kemampuan dengan indikator bekerja; b) dimensi keramahan dengan indikator ramah dalam bergaul; c) dimensi inisiatif (prakarsa) dengan indikator anggota organisasi mempunyai inisiatif (prakarsa); d) dimensi rapat (pertemuan) tepat waktu dengan indikator sejauh mana pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu; e) dimensi memperhatikan biaya dengan indikator sejauh mana setiap orang selalu memperhatikan biaya yang dikeluarkan; f) dimensi rasa bangga dan dihargai dengan indikator sejauh mana karyawan merasa bangga dan dihargai.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler (2006) menjelaskan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2010) yaitu, a) dimensi prestasi kerja dengan indikator ketrampilan dalam bekerja, potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu; b) dimensi keahlian dengan indikator kemampuan pegawai dan latar belakang pendidikan; c) dimensi perilaku dengan Indikator sikap pegawai dalam bekerja, loyalitas karyawan, dan hubungan dengan karyawan; d) dimensi kepemimpinan dengan indikator hubungan pimpinan dengan karyawan, dan partisipasi pimpinan.

### **METODE PENELITIAN**

Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dalam proses analisisnya menggunakan teknik analisis linear

berganda. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada 82 responden.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Responden

Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan, dengan 60 (73,2%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (26,8%) orang. Rata-rata karyawan berada di rentan usia 20-39 tahun yaitu sebanyak 66 (80,4%) orang. Lebih banyak karyawan dengan pendidikan terakhir lulusan S1 sebanyak 33 orang (40,2%). Sebagian besar mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 38 orang (46,3%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 26 orang (31,7%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang (8,5%), dan karyawan yang masa kerjanya >15 tahun sebanyak 11 orang (13,4%).

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel motivasi ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Variabel Motivasi (X1)**

Indikator	Mean	Min	Max
Gaji (X1.1)	3,40	1	5
Bonus (X1.2)	3,52	1	5
Keamanan dan keselamatan kerja (X1.3)	3,67	1	5
Diterima dalam kelompok (X1.4)	3,82	1	5
Kebutuhan akan perasaan ikut serta (X1.5)	3,55	1	5
Kebutuhan akan penghargaan diri (X1.6)	3,22	1	5
Pengakuan akan prestasi (X1.7)	3,54	1	5
Kemampuan (X1.8)	3,51	1	5
Keterampilan (X1.9)	3,62	1	5
X1	3,54	1	5

Berdasarkan data tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari responden pada variabel motivasi menghasilkan nilai skor rata-rata (*mean*) sebesar 3,54 yang berarti responden menyatakan setuju.

Deskripsi variabel kompensasi ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Variabel Kompenasi (X2)**

Indikator	Mean	Min	Max
Gaji (X2.1)	3,71	1	5
THR (X2.2)	3,99	1	5
Jaminan kesehatan (X2.3)	3,99	1	5
Bonus (X2.4)	3,67	1	5
X2	3,76	1	5

Berdasarkan data tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari responden pada variabel kompensasi menghasilkan nilai skor rata-rata (*mean*) sebesar 3,76 yang berarti responden menyatakan setuju.

Deskripsi variabel budaya organisasi ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Variabel Budaya Organisasi (X3)**

Indikator	Mean	Min	Max
Mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja (X3.1)	3,68	1	5
Bersikap hangat (ramah) dalam bergaul (X3.2)	3,83	1	5
Inisiatif (X3.3)	3,73	1	5
Pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu (X3.4)	3,30	1	5
Biaya yang dikeluarkan (X3.5)	3,49	1	5
Merasa bangga dan dihargai (X3.6)	3,66	1	5
X3	3,62	1	5

Berdasarkan data tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari responden pada variabel budaya organisasi menghasilkan nilai skor rata-rata (*mean*) sebesar 3,62 yang berarti responden menyatakan setuju.

Deskripsi variabel kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Mean	Min	Max
Keterampilan dalam bekerja (Y.1)	3,55	1	5
Potensi pengembangann ilmu melalui pelatihan (Y.2)	3,72	1	5
Penyelesaian pekerjaan yan sesuai dengan waktu (Y.3)	3,65	1	5
Kemampuan karyawan (Y.4)	3,67	1	5
Latar belakang pendidikan (Y.5)	3,55	1	5
Sikap karyawan dalam bekerja (Y.6)	3,66	1	5
Loyalitas karyawan (Y.7)	3,65	1	5
Hubungan dengan karyawan (Y.8)	3,83	1	5
Hubungan kepala bagian dengan karyawan (Y.9)	3,85	1	5
Partisipasi kepala bagian (Y.10)	3,57	1	5

Y	3,67	1	5
---	------	---	---

Berdasarkan data tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari responden pada variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai skor rata-rata (*mean*) sebesar 3,67 yang berarti responden menyatakan setuju.

## Uji Instrumen

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	KMO > 0,5	Indikator	<i>ComponentMatrix</i>	Keterangan
MOTIVASI (X1)	0,749	X1.1	0,553	Valid
		X1.2	0,740	Valid
		X1.3	0,860	Valid
		X1.4	0,853	Valid
		X1.5	0,564	Valid
		X1.6	0,515	Valid
		X1.7	0,760	Valid
		X1.8	0,760	Valid
		X1.9	0,760	Valid
KOMPENSASI (X2)	0,781	X1.1	0,809	Valid
		X1.2	0,801	Valid
		X1.3	0,826	Valid
		X1.4	0,844	Valid
BUDAYA ORGANISASI (X3)	0,680	X3.1	0,530	Valid
		X3.2	0,733	Valid
		X3.3	0,782	Valid
		X3.4	0,536	Valid
		X3.5	0,788	Valid
		X3.6	0,759	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,829	Y.1	0,681	Valid
		Y.2	0,435	Valid
		Y.3	0,894	Valid
		Y.4	0,890	Valid
		Y.5	0,671	Valid
		Y.6	0,714	Valid
		Y.7	0,905	Valid
		Y.8	0,868	Valid
		Y.9	0,847	Valid
		Y.10	0,817	Valid

Berdasarkan data tabel 5 di atas ditunjukkan semua nilai dalam suatu KMO lebih dari 0,50 sehingga kecukupan sampel terpenuhi dan nilai *component matrix* lebih

dari 0,40 maka mengartikan bahwa semua *observed variable* mampu menjelaskan *unobserved variable*.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,876	> 0,7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,838		Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,780		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,928		Reliabel

Berdasarkan data tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam penelitian menghasilkan nilai *cronbarch's alpha* lebih besar dari standart *alpha* yaitu 0,7 sehingga dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya.

### Uji F

Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji F**

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan(Y)	76,582	0,000
Kompensasi (X2)			
Budaya organisasi (X3)			

Berdasarkan data tabel 7 di atas menunjukkan signifikansi 0,000 <0,05 sehingga model dalam penelitian ini dapat dikatakan layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan(Y)	0,737
Kompensasi (X2)		
Budaya Organisasi (X3)		

Berdasarkan data tabel 8 di atas diperoleh R Square sebesar 0,737 (73,7%) hal ini berarti variabel motivasi, kompensasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% (100% - 73,7%) dijelaskan variabel lain yang tidak diamati.

### Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada Tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9.**  
**Hasil Analisis Regresi**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	t	Sig
Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,651	8,264	0,000
Kompensasi (X2)		0,079	1,005	0,318
Budaya organisasi (X3)		0,227	2,943	0,004

Berdasarkan data tabel 9 di atas ditunjukkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,000 X1 + 0,318 X2 + 0,004 X3$$

Berdasarkan tabel 9 didapatkan hasil yaitu, a) besar nilai signifikansi 0,000 <0,05 dan beta nilai 0,651 hal tersebut berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima; b) Besar nilai signifikansi 0,318 > 0,05 dan beta nilai 0,079 hal tersebut berarti kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan demikian hipotesis ditolak; c) Besar nilai signifikansi 0,004 <0,05 dan beta nilai 0,227 hal tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

## PEMBAHASAN

### Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang diperoleh terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. Motivasi para karyawan dinilai sangat baik hal ini dapat dilihat pada indikator yang selalu melibatkan karyawan dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk

melakukan pekerjaan dengan baik, lingkungan kerja yang nyaman, teman dalam satu perusahaan dapat menerima dengan baik tanpa dibeda-bedakan. Hal ini berarti, apabila tingkat motivasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puspita & Widodo (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian yang diperoleh menyatakan bahwa kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. Kompensasi yang diberikan terkait THR terkadang dikeluhkan oleh karyawan karena pemberiannya tidak sesuai dengan hari atau tanggal yang ditetapkan. Begitu juga jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terutama untuk penggunaannya yang tidak efisien karena BPJS pada umumnya memiliki sistem rujukan berjenjang yang mengharuskan setiap peserta memeriksakan penyakitnya difasilitas kesehatan tingkat pertama (puskesmas atau klinik). Hal ini berarti kompensasi yang diberikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Risqon & Purwadi (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian yang diperoleh terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. Budaya organisasi para karyawan dinilai sangat baik hal ini dapat dilihat pada indikator yang telah diterapkan seperti mengutarakan kemampuan untuk bekerja, ramah dalam bergaul, didorong untuk memiliki inisiatif dan menghargai di lingkungan kerja. Hal ini berarti, apabila tingkat budaya organisasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Penelitian yang dilakukan pada PERUMDA Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang, diperoleh simpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berarti apabila diterapkan motivasi dengan lebih baik, maka kinerja karyawan semakin baik. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti kompensasi tidak dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 1(5), 20-31. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367/3167>
- Ferdian, & Devita. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187-193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 236-246. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Nawawi, N. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Puspita, & Widodo. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31-41. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/3/3>
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 33-45. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2849/4.pdf;sequence=1>
- Robbins, R., & Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi*, (10<sup>th</sup> ed.). Yogyakarta: PT Indeks.
- Sedamayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas

Warmadewa. *JAGADITHA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64-75.  
<https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>

Sutisno, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Media Group