Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol 1 Nomor 3 November 2021, hal : 1-10
ISSN: 2808-6686

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Medan Media Grafikatama

Fahrul Rozy

[1]Program Studi Manajemen, [2]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email : fahrulrozy271@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Medan Media Grafikatama sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan saturrated sample (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket.pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual,namun menggunakan software statistik SPSS.Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 55,6% dan sisanya 44,4% adalah dipengaruhi oleh faktor lain. Dari perhitungan signifikan, hasil perhitungan didapat bahwa t-hitung sebesar 7,900 ttabel sebesar 2,01063, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Medan Media Grafikatama. Saran dari penelitian ini: lebih ditingkatkan sosialisasi antara karyawan lama dengan karyawan yang baru, Ada baiknya perusahaan lebih memperhatikan kinerja karyawan agar lebih optimal.

Kata Kunci: *Motivasi kerja, kinerja.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia berperan utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau perusahaan dan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu penentuhasil pekerjaan yang dicapai karyawanberdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah diberikan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019). Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan selama periode tertentu (Agusta & Sutanto, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor Motivasi Kerja. Motivasi Kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yangmuncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019).

Di dalam motivasi kerja ada faktor yang mempengaruhinya antara lain yaitu rasa aman seorang karyawan dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja sesuai bagi karyawan, perlakuan yang adil dari manajemen, karena motivasi kerja juga sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan dalam melakukan pencapaian tertentu. Seorang karyawan akan mendapatkan penghargaan atau bonus jika mendapatkan motivasi untuk mendorong atau meningkatkan keterampilan dan semangat dalam kinerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono 2017, hal.11) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al.,2015, hal.85).

3. HASIL

Penelitian ini dilakukan pada PT. Medan Media Grafikatama. Didalam penelitian ini mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri 6 pernyataan dari variabel (Y), 8 pernyataan dari variabel (X).dimana variabel (Y) adalah Kinerja, variabel (X) Motivasi Kerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 50

karyawan sebagai sampel dalam penelitian dan penelitian dan dengan menggunakan metode skala likert.

Tabel 1.Skala likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber:(Juliandi et al., 2015)

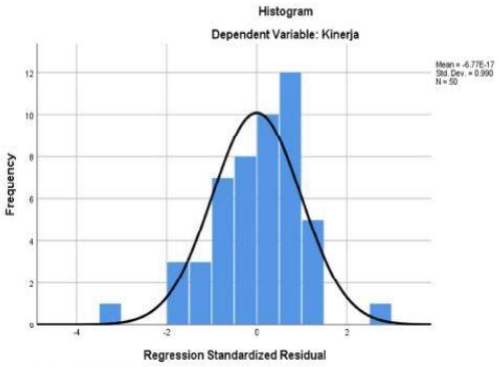
Ketentuan di atas berlaku untuk menghitung variabel (X) Motivasi Kerja, (Y) Kinerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

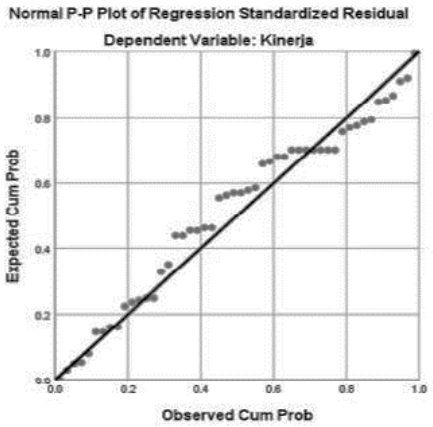
Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak.Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

Gambar 1.Grafik Histogram



sumber : Hasil Penelitian (2020)

Gambar 2. Kurva P-Plot



Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Untuk menguji kenormalan data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik normal p-plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal. Dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIFdiantara variabel independen lebih besardari 10.

Tabel 2.
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1 (Constant)	9,790	2,173		4,504	0,000		
Motivasi Kerja	0,483	0,061	0,752	7,900	0,000	1,000	1,000

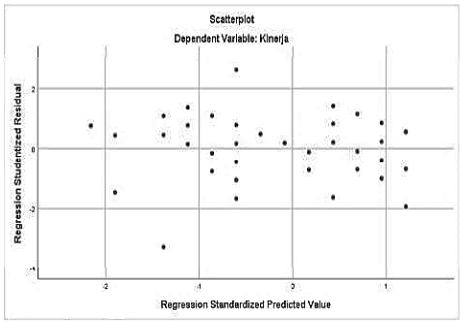
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari data diatas setalah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa : 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Gambar 3.Scaterplot

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.
Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,790	2,173		4,504	0,000
	Motivasi Kerja(X1)	0,483	0,061	0,752	7,900	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Y= a + bX

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 diatas akan didapat persamaan regresi sederhana model regresi sebagai berikut :

Y= 9,790+0,483 Motivasi Kerja Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X = Motivasi Kerja Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja yaitu :

1. Variabel Motivasi Kerja memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan
2. Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,483 yang berarti bahwa semakin baik Motivasi yang di berikan maka semakin meningkat kerja karyawan**.**

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4.
Uji t Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,790	2,173		4,504	0,000
	Motivasi Kerja(X1)	0,483	0,061	0,752	7,900	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,900>2,01063) (Sig 0.000<α0.05).dengan demikian Ho ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja produk pada PT. Medan Media Grafikatama.

Koefisien Determinasi

Tabel 5.
Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752[a]	0,565	0,556	1,654

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X)

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari hasil Nilai Adjust R-Square sebesar 0.556 atau 55,6% menunjukkan kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti. Alasan menggunakan R Square karena peneliti memilih sampel dengan non-random (misalnya sampling purposif, accidental) maka individu yang kita teliti namanya subjek atau partisipan, bukan sampel. Pada kasus ini kita cukup menggunakan R saja karena tidak bertujuan untuk menggeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

4. PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar thitung >ttabel (7,900>2,01063) (Sig 0.000 < α0.05). dengan demikian Ho ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja produk pada PT. Medan Media Grafikatama.

Dari hasil Nilai Adjust R-Square sebesar 0.556 atau 55,6% menunjukkan kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti. Alasan menggunakan R Square karena peneliti memilih sampel dengan non-random (misalnya sampling purposif, accidental) maka individu yang kita teliti namanya subjek atau partisipan, bukan sampel. Penelitian terdahulu juga menunjukkan (Larasati & Gilang, 2014) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), dan (Afandi & Bahri, 2020) ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi Motivasi karyawan dalam bekerja maka Kinerjanya akan baik pula di perusahaan, maka sebaliknya dengan dengan Kinerja yang baik maka karyawan akan Memotivasi dirinya agar lebih baik lagi di perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.Setiap karyawan memerlukan motivasi untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan, motivasi yang diberikan dapat berupa fisik ataupun nonfisik. Tanpa adanya motivasi yang diperoleh maka para karyawan akan kehilangan semangat dan keinginan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, pemberian motivasi yang tepat dengan cara yang tepat kepada

karyawan akan meningkat semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat menyebabkan kinerja mengalami penurunan.

Motivasi yang dibentuk oleh perusahaan memberikan suatu dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik dan optimal. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong untuk bertindak. Dengan demikian motivasi kerja berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab karyawan melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan karyawan agar bersedia bekerja semaksimal mungkin perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran dari semua yang bersangkutan. Juga untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian dengan jumlah responden 50, Peneliti menyimpulkan Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar thitung >ttabel (7,900>2,01063) (Sig 0.000 < α0.05). dengan demikian Ho ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja produk pada PT. Medan Media Grafikatama.

Dan berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R-Square) diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,556. Hal ini berarti 55,6% variasi variabel Kinerja (Y) ditentukan oleh variabel Motivasi Kerja (X) , sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. REFERENSI

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(2), 235–245.https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044

Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013).Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. AGORA, 1(3), 1–9.

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1–14. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45–54. https://doi.org/http://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367

Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018).Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 42–50.

Bachrun, S. (2011). Menyusun Pengertian Berbasis Kinerja. Jakarta: PT. Mitra Kerjaya Indonesia.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Batubara, H. C., & Putri, A. A. (2021). Pengaruh Ratio Profitabilitas dan Ratio Aktivitas Terhadap Current Ratio pada Perusahaan Sub Sektor Pulp dan Kertas yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 51-61.

Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89–103.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019).Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.

Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017).Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107–119. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834

Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Jakarta: Mitra wacana Media.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020).Pengaruh Motivasi dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15–33. https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420

Ghozali, I. (2014). Analisis Multivariete IBM SPSS 23. Yogyakarta: Undip.

Gultom, D. K. (2014).Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14(2), 176–184.https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.

Hasibuan, J. S. (2011). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, (8).

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017).Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418– 428.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019).Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu (pp. 134–147).

Irfan, M. I. (2018). *Strategi Komunikasi Konsuler Pada Konsulat Jenderal Republik Indonesia Dalam Menerima Aduan Warga Negara Indonesia Di Johor Bahru* (Doctoral dissertation).

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(2), 181–195.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27–34. https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 (pp. 405–424).

Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017).Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable.In Proceedings of AICS-Social Sciences (pp. 441–446).

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 4(2), 145– 165. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. Medan: UMSU Press. Julistia, M. (2015).Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera. Agora, 3(1), 138–144.

Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019).Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, 1(1), 365–372.

Larasati, S., & Gilang, A. (2014).Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 5(3), 200. https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.

Moeheriono, M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Mohtar, I. (2019). Hubungan Antara Motivasi Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.

Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 75–91.

Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalia. Bandung: Ghalia Indonesia.

Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Pianda, D. (2018). Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah). Sukabumi: CV. Jejak.

Rialdy, N. (2018). PENGARUH STRUKTUR MODAL, KEPUTUSAN INVESTASI DAN KEBIJAKAN DIVIDEN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN BUMN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2013–2017. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, *1*(3), 272-288

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT RajaGrafindo.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1–15. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366

S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16–30.

Saydam, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta: Djambatan. Siahaan,

Sugiyono, S. (2013).Metodologi Penelitian Kuantitatif dan kualitatif. Bandung: Alfabeta. Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31–44.

Wibowo, W. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Widyarini, N. (2009). Seri Psikologi Populer: Kunci Pengembangan Diri. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Yusuf, B. (2015). Manejemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.