



## PERAN BUDAYA ORGANISASI MEMODERASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMDES MORO BERKAH

Anis Turmudhi<sup>1)</sup>  
Adhitya Yoga Prasetya<sup>2)</sup>  
Mirna Dyah Praptitorini<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

<sup>1)</sup>anis@stietotalwin.ac.id

<sup>2)</sup>adhityaasmara@stietotalwin.ac.id

<sup>3)</sup>dyah@stietotalwin.ac.id

### **Abstract**

*This research aims to determine the effect of organizational culture that moderates the effect of work motivation on the performance of Moro Berkah Village Owned Enterprises (Bumdes) employees in Mororejo village, Kalixwungu, Kendal, Central Java. The background is from the relatively young age of the organization, as well as the unprofessional performance of Bumdes Moro Berkah employees. The independent variables in this study are work motivation and organizational culture as moderating variables. This research is a quantitative research, with data collection techniques through distributing questionnaires to 40 employees. The data analysis technique used simple linear regression analysis and moderated regression analysis (MRA). The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and organizational culture strengthens the influence of work motivation on employee performance.*

**Keywords** : *Organizational culture; work motivation; employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi usaha yang didirikan pasti mempunyai tujuan bisa berkembang pesat dan memiliki kinerja organisasi yang bagus, sehingga pada akhirnya mendapatkan profit sesuai yang diharapkan. Syarat utama dalam mewujudkan harapan tersebut adalah terletak pada sumber daya manusia yang berkualitas. Seorang pimpinan organisasi yang cakap dan mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, akan mudah mencapai tujuan organisasi yang telah di rencanakan. Pimpinan BUMDes Moro berkah Desa Mororejo terus berupaya semaksimal mungkin dalam mengelola SDM yang dimiliki saat ini.

BUMDes Moro berkah sudah bisa mengelola 3 (tiga) unit usaha semenjak berdiri bulan Juli 2019. Tiga unit usaha tersebut adalah pengelolaan pantai Ngebum, pengelolaan lapangan sepak bola dan pengelolaan sampah. Dengan



adanya 3 (tiga) unit usaha tersebut, berdampak pada penyerapan tenaga kerja dari warga desa Mororejo, Kaliwungu, Kendal.

Direktur BUMDes Moro berkah sebagai pimpinan di organisasi tersebut mempunyai prioritas program adalah pengelolaan SDM. Permasalahan kinerja karyawan pada organisasi yang relative masih muda, merupakan suatu hal yang harus diselesaikan. Direktur BUMDes Moro berkah harus dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Diharapkan dengan motivasi tersebut dapat memberi dorongan secara sadar untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi para karyawan. Budaya organisasi yang di ciptakan dalam mentaati peraturan BUMDes dan kebiasaan-kebiasaan yang telah di rencanakan, diharapkan juga bisa meningkatkan kinerja para karyawan.

Peneliti mengambil motivasi kerja sebagai variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis : 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BUMDes Moro berkah; 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BUMDes Moro berkah yang dimoderasi budaya organisasi.

## TELAAH PUSTAKA

Kinerja karyawan sebagai penentu tercapainya suatu tujuan yang direncanakan oleh sebuah organisasi usaha. Menurut Kasmir (2016) dalam (Julied Mery Chrimes Siregar , Meri L & Rostina, 2021), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi, (Astono AD, Turmudhi A, 2020). Sementara menurut (Yuyun Ristianawati, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah 1) efektivitas dan efisiensi, 2) otoritas dan tanggung jawab, 3) disiplin, 4) inisiatif, dan 5) komunikasi (Jufrizen, 2018). Sementara menurut (Illanisa et al., 2019) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah 1) jumlah pekerjaan yang dilakukan, 2) kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, 3) tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang ada, 4) tingkat kehadiran selama ia bekerja dan 5) karyawan yang mampu melakukan kerjasama dengan atasan atau pihak manapun

*Motivation is the process of presenting a motive (driving force) to employees in such away that they are willing to work together sincerely for the achievement of organizational goals effectively and effectively, (Astono et al., 2021). Sementara (Jufrizen, 2018)*

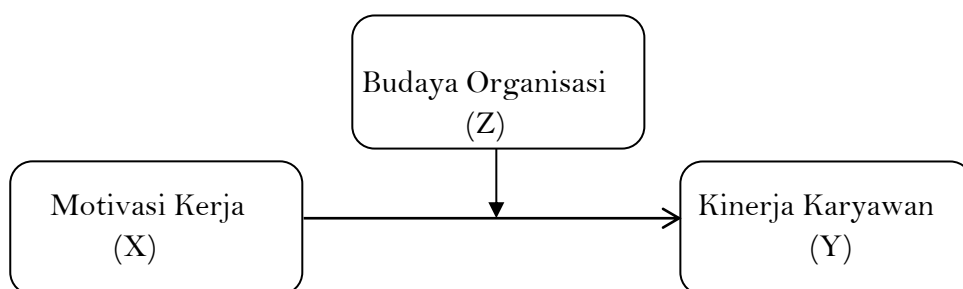


menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh (Dayani & Kadang, 2020) motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhan yang diinginkan.

*According to Kadarisman, (2012) in (Astono et al., 2021) the purpose of work motivation is 1). to change employee behavior in accordance with the wishes of the company, 2). increase passion and morale, 3). improve work discipline, 4). improve work performance, 5). increase the sense of responsibility, 6). increase productivity and efficiency, 7). foster employee loyalty to the company.* Sementara menurut Afandi (2018) dalam (Julied Mery Chrimes Siregar, Meri L & Rostina, 2021), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: 1) Balas jasa, 2) Fasilitas kerja, 3) Kondisi kerja, 4) Pekerjaan itu sendiri, 5) Pengakuan dari atasan, 6) Prestasi kerja.

*The organizational culture is the collection of shared values, beliefs, rituals, stories, and myths that foster a feeling of community among organizational members,* (Lumbantobing, 2019). (Dayani & Kadang, 2020) mengatakan budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang diyakini oleh anggota organisasi, yang berpengaruh kepada perilaku para anggota organisasi dan cara bekerja para anggota organisasi. Dapat diartikan bahwa menjadi aturan yang tertulis atau tidak tertulis atau menjadi patokan yang diyakini oleh karyawan. Sehingga akan terbentuk sebagai tata cara kerja karyawan yang menjadi kebiasaan yang akan berdampak terhadap kinerja. (Astono AD, Turmudhi A, 2020) mengatakan bahwa Budaya organisasi dapat ditemukan dalam tiga tingkatan. Tingkat pertama adalah artifak (artifacts) dimana budaya bersifat kasat mata tetapi seringkali tidak dapat diartikan. Tingkat kedua adalah nilai (values) yang memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi daripada artifak. Tingkat ketiga adalah asasi dasar dimana budaya diterima begitu saja (taken for granted), tidak kasat mata, dan tidak disadari. Tingkat analisis artifak bersifat kasat mata yang dapat dilihat dari lingkungan fisik organisasi, arsitektur, teknologi, tata letak kantor, cara berpakaian, pola perilaku yang dapat dilihat atau didengar, serta dokumen-dokumen publik seperti anggaran dasar, materi orientasi pegawai, dan cerita

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka berfikir



Berdasarkan latar belakang dan teori yang sudah dipaparkan maka hipotesis dari penelitian ini adalah

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BUMDes Moro berkah desa Mororejo, Kaliwungu, Kendal

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di BUMDes Moro berkah desa Mororejo, Kaliwungu, Kendal yang dimoderasi budaya organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, adalah suatu penelitian yang bersifat ilmiah dan obyektif dimana data yang diperoleh adalah berupa angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang dinilai dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian ini memiliki jenis *Ex-post Facto* yaitu suatu penelitian untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini semua karyawan BUMDes Moro berkah Desa Mororejo, Kecamatan Kaliwungu, Kabupaten Kendal yang berjumlah 40 orang. Metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Metode sensus merupakan metode dimana semua populasi di jadikan sampel dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan merupakan data primer dengan cara penyebaran kuesioner kepada semua karyawan BUMDes Moro berkah yang menjadi responden. Selain itu data sekunder diperoleh dengan mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan BUMDes, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini.

## Analisis Statistik

Uji instrument dalam penelitian ini dengan melakukan uji reliabilitas dan uji validitas. Menurut Ghozali (2015), suatu kuesioner dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Sementara menurut Sugiyono (2010), jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan lebih besar 0,4 (> 0,4) maka faktor tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan teknik analisis regresi sederhana. (Ghozali, 2015).

$$Y = a + \beta.X + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi variabel independen

X = Motivasi Kerja

e = Standart error



Sementara untuk mengetahui uji interaksi, peneliti menggunakan *moderated regression analysis* (MRA) yaitu merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

A = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk X

$\beta_2$  = Koefisien variabel moderasi

$\beta_3$  = Koefisien regresi moderasi untuk X

X = Variabel bebas (motivasi kerja)

Z = Variabel moderasi (budaya organisasi)

e = Nilai residu

## PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas terangkum dalam tabel 1 di bawah :

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

| Variabel   | Indikator | Loading Factor |           | Keterangan      |
|--|-----------|----------------|-----------|-----------------|
|  |           | Hitung         | Ketetapan |                 |
| Motivasi Kerja   | MK.1      | 0.763          | 0.4       | Valid           |
|  | MK.2      | 0.636          | 0.4       | Valid           |
|  | MK.3      | 0.701          | 0.4       | Valid           |
|  | MK.4      | 0.673          | 0.4       | Valid           |
|  | MK.5      | 0.717          | 0.4       | Valid           |
|  | MK.6      | 0.703          | 0.4       | Valid           |
|  | MK.7      | 0.655          | 0.4       | Valid           |
|  | MK.8      | 0.695          | 0.4       | Valid           |
|  | MK.9      | 0.712          | 0.4       | Valid           |
| <b>Motivasi Kerja (X), Cronbach's alpha = 0.723</b>    |           |                |           | <b>Reliabel</b> |
| Budaya Organisasi                                      | BO.1      | 0.750          | 0.4       | Valid           |
|  | BO.2      | 0.692          | 0.4       | Valid           |
|  | BO.3      | 0.679          | 0.4       | Valid           |
|  | BO.4      | 0.716          | 0.4       | Valid           |
|  | BO.5      | 0.712          | 0.4       | Valid           |
|  | BO.6      | 0.713          | 0.4       | Valid           |
|  | BO.7      | 0.746          | 0.4       | Valid           |
|  | BO.8      | 0.682          | 0.4       | Valid           |
| <b>Budaya Organisasi (Z), Cronbach's alpha = 0.739</b> |           |                |           | <b>Reliabel</b> |
|  | Y.1       | 0.683          | 0.4       | Valid           |
|  | Y.2       | 0.669          | 0.4       | Valid           |
|  | Y.3       | 0.635          | 0.4       | Valid           |
|  | Y.4       | 0.651          | 0.4       | Valid           |



|   |      |       |     |                 |
|---|------|-------|-----|-----------------|
| <b>Kinerja Karyawan</b>                               | Y.5  | 0.648 | 0.4 | Valid           |
|   | Y.6  | 0.654 | 0.4 | Valid           |
|   | Y.7  | 0.588 | 0.4 | Valid           |
|   | Y.8  | 0.640 | 0.4 | Valid           |
|   | Y.9  | 0.639 | 0.4 | Valid           |
|   | Y.10 | 0.642 | 0.4 | Valid           |
|   | Y.11 | 0.638 | 0.4 | Valid           |
| <b>Kinerja Karyawan (Y), Cronbach's alpha = 0.668</b> |      |       |     | <b>Reliabel</b> |

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Instrumen berupa kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diharapkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Berdasar tabel 1. diatas *loading factor* tiap-tiap item kuesioner lebih besar dari 0,4 ( > 0,4) maka item yang bersangkutan adalah valid. Sedangkan uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau diandalkan. Berdasar tabel 1 diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa  $\alpha$  hitung lebih besar dari 0,6. Maka semua variabel dikatakan reliable.

Peneliti juga melakukan uji analisis regresi dan interaksi moderasi yaitu dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

| Persamaan   | R Square | Anova |       | Standardized Coefisien |       | Keterangan                |
|---|----------|-------|-------|------------------------|-------|---------------------------|
|   |          | F     | Sig   | Beta                   | Sig   |                           |
| Regresi I   | 0.492    | 8.996 | 0.000 |                        |       |                           |
| Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                              |          |       |       | 0.350                  | 0.039 | <i>Hipotesis diterima</i> |
| Regresi II  | 0.511    | 7.096 | 0.000 |                        |       |                           |
| Budaya organisasi Memoderasi Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan |          |       |       | 2.252                  | 0.038 | <i>Hipotesis diterima</i> |

Sumber : Data primer yang diolah 2021

### Persamaan Regresi

Untuk mengetahui pengaruh variabel independent (motivasi kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan).

Berdasarkan tabel 2. di atas, maka dapat dijelaskan bahwa

1. variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Penelitian ini dalam uji F digunakan untuk mengetahui fit atau tidak terhadap model yang digunakan, dikatakan fit jika  $\text{Sig} \leq 0.05$ . Hasil Uji Fit Model Pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-



sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis pada tabel 2. tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai  $F = 8.996$  dengan sig. 0.000 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian yang diambil adalah Fit.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan dengan di moderasi budaya organisasi. Variabel Budaya organisasi memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 2.252

### Uji Hipotesis

Uji hipotesa digunakan untuk mengetahui signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan kriteria  $\alpha \leq 0,05$ , hipotesis yang diuji akan diterima

#### 1. Hipotesis 1

Hipotesis I yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai beta 0.350 dengan nilai sig. 0.039 lebih kecil dari 0.05 artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 diterima.

#### 2. Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan yang dimoderasi budaya organisasi. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa motivasi kerja interaksi dengan budaya organisasi memiliki nilai beta 2.252 dengan nilai sig. 0.038 lebih kecil dari 0.05 artinya budaya organisasi memberikan tambahan pengaruh yang lebih kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi karyawan di dalam organisasi semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Saran

1. Pemimpin organisasi harus memunculkan motivasi bagi karyawannya, selain membuat sistem kerja yang mengarah timbulnya motivasi kerja bagi karyawan.





2. Perlu peningkatan budaya organisasi yang kondusif dengan selalu menciptakan iklim kerja yang harmonis dan komunikasi antar guru serta pimpinan yang lancar.

## ACKNOWLEDGMENTS

Penelitian ini didukung dan dibiayai sepenuhnya oleh Penelitian Dosen Pemula (PDP) Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat (DRPM) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia tahun 2021.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astono, A. D., Turmudhi, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Semarang, T. (2021). *The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance Moderated By Organizational Culture At Primary Kpri Pkpri Members Semarang City*. 1(2), 121–131. <https://jurnal.stiepemuda.ac.id/index.php/ijgame2/article/view/26/28>
- Billy, Tamarindang, Lisbeth, Mananeke, Merinda & Pandowo. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1599-1606. <https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.16229>
- Budiman J & Steven S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 79-85. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13143>
- Dayani, J., & Kadang, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969–976. <https://doi.org/10.22146/jmpf.258>
- DR. T.Hani Handoko, M. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2, Printing 14.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen (5.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., (2015), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. [http://library.tarunabakti.or.id/beranda/index.php?p=show\\_detail&id=15300](http://library.tarunabakti.or.id/beranda/index.php?p=show_detail&id=15300)
- Indrawan, R. (2016). *Metodologi penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan*. PT Refika Aditama.





- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar*, 1(3), 16–25.
- Julied Mery Chrismes Siregar, Meri L, Z. S. C. F., & Rostina. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sabas Indonesia. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(2), 564–578. <https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss2.pp564-478>
- Kadarisman, M.. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia / M. Kadarisman. Jakarta :: Raja Grafindo Persada,.
- Kumarawati NMR, Suparta G & Suyatna PSY. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADHITA*, 4(2), 63-75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Kristianti, L. S., et al (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109. <http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 66–72. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM/SM-17*. PT Refika Aditama.
- Musdalifah,(2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Catur Putra Harmonis Makassar. *Jurnal ad'ministrare*, 3(1), 27-37. <https://doi.org/10.26858/ja.v3i1.1925>
- Nisfianoor, Muhammad. (2009). Pendekatan Statistika Modern, Penerbit Salemba Huamanika, Jakarta.
- Orocomna C., Tumbel TM., & Asaloei SI. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66-72 <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21145.66-72>
- Risky Nur Adha RN, Qomariah N & Hafidzi AH. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Sastrohadiwiry, (2013), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung
- Setiawan W & Saryono O. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Journal of Management Review*, 1(1), 43-51. <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v1i1.512>



- 
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & evaluasi Kinerja*. fakultas ekonomi universitas indonesia.
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif*
- Wibowo, 1940- (penulis). (2016; © 2007, Wibowo). *Manajemen kinerja* / Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil.. Jakarta : Rajawali Pers.