

## PENGARUH KOMPENSASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN NIAS SELATAN

Elisabeth Mawasti Laia, Timotius Duha<sup>2</sup>, Samanoi Halowo Fau<sup>3</sup>  
Universitas Nias Raya

Email: [elisabetmawastilaia2020@gmail.com](mailto:elisabetmawastilaia2020@gmail.com), [timotiusfamduha@gmail.com](mailto:timotiusfamduha@gmail.com), [samfau@uniraya.ac.id](mailto:samfau@uniraya.ac.id)

### ABSTRAK

Permasalahan penelitian ini adalah Tingkat kontribusi pegawai yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya relatif rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan sebanyak 34 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $50,528 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3,31$  dan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan. Saran yang diajukan peneliti adalah hendaknya menerapkan kompensasi kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi dengan baik dan efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai melalui indikator-indikator dari kompensasi kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai baik sekarang maupun di waktu yang akan datang dan diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** *Kompensasi Kerja; Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai.*

### ABSTRACT

*Problems of this research is Storey Level officer contribution which is expressed in solving of duties becoming its responsibility relative lower. Target of this research is to know influence of work compensation, work motivation and culture organizational to Employee Performance at Inspektorat Office Sub-Province of South Nias. This Type Research is quantitative. Subject in this research is Employee at Inspektorat Office Sub-Province of South Nias. Result of this research indicate that the work compensation, work motivation and culture organizational have effect positive and significant to Employee Performance proved with value of  $F_{count}$  equal to  $50,528 >$  value of  $F_{table}$  equal to  $3,31$  and level of signifikan equal to  $0,000 < 0,05$ . Thereby can be concluded that work compensation, work motivation and culture organizational to Employee Performance to officer performance at Inspektorat Office Sub-Province of South Nias. Raised by Suggestion researcher is shall apply work compensation, work motivation and culture organizational better and effective to maintain and improve officer employee performance through indicators of work compensation, work motivation and culture organizational to increase good employee performance now and also in the future and expected by period to come more improved again in the effort reaching the target of organization.*

**Keyword:** *Work Compensation; Work Motivation; Culture Organizational; Employee Performance.*

## A. PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah mengharapkan adanya pegawai yang ada didalamnya memiliki kinerja yang baik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi kepada pegawai menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun macam-macam kompensasi kerja yang diberikan kepada pegawai seperti gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produktif. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran bulanan atau tahunan. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh organisasi. Pemberian tunjangan biasanya diberikan sebagai asuransi jiwa dan kesehatan, dana pensiunan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Penyediaan fasilitas kerja juga merupakan salah satu pemberian kompensasi misalkan kendaraan transportasi.

Kompensasi kerja merupakan sebuah bentuk imbalan dari jasa yang diberikan oleh pegawai kepada organisasi. Andrew dalam Mangkunegara (2017:83), menyatakan bahwa “Kompensasi kerja merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Selanjutnya, pendapat terkait kompensasi menurut Sejalan dengan pendapat tersebut, Sedarmayanti (2009:23) mengemukakan bahwa “Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja

mereka”. Mangkunegara (2017:84) mengungkapkan bahwa “Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Organisasi yang menentukan tingkat gaji dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh”.

Motivasi kerja menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian upaya tertentu yang sesuai dengan kebijakan organisasi. Dalam memberikan motivasi kerja, organisasi harus mengetahui karakteristik pegawai tersebut. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antarpegawai tidak sama karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik. Motivasi kerja di dalam organisasi yakni tingkat fokus arahan pegawai seperti penetapan tujuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, intesitas usaha kerja pegawai seperti kedisiplinan terhadap waktu dan pemanfaatan waktu yang maksimal, kualitas strategi pegawai seperti belajar dari kegagalan, melakukan evaluasi dan inovasi terus menerus dan mencoba dengan kerja keras dan gigih.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu hal yang menurutnya

itu perlu dilaksanakan. Istilah motivasi (*motivation*) menurut Winardi (2011:1), “motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti ‘menggerakkan’ (*to move*)”. Afandi (2018:23) menyatakan bahwa “Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Davis dalam Akbar (2014) yang menjelaskan motivasi sebagai sikap (*attitude*) seseorang atas situasi kerja (*situation*) dilingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi, juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya jika pegawai bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya, menunjukkan motivasinya dalam bekerja rendah, sehingga kinerjanya juga menjadi rendah. Situasi kerja yang dimaksud dalam penjelasan diatas bisa berupa hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Hal ini berarti bahwa, motivasi dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi.

Budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap personil atau komponen organisasi. Ke empat unsur ini menjadi asas untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi ini baik, tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada instansi.

Budaya organisasi merupakan terjemahan dari *organization culture* yang didefinisikan dalam berbagai pengertian. Pengertian budaya organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli. Menurut Munandar (2006:262) bahwa “Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi”. Selanjutnya, menurut Robbins (2003:525) bahwa budaya organisasi “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*”. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi yang baik dan harmonis dalam sebuah instansi tentu akan memberikan dampak positif kepada pegawai

yang merasakan bahwa nilai-nilai yang terkandung didalamnya memberikan manfaat bagi aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Afandi (2018:75) bahwa “Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik”. Pendapat ini memberikan suatu pemahaman bahwa budaya organisasi yang baik dapat berkontribusi untuk meningkatkan menghasilkan pekerjaan pegawai itu didalam organisasi.

Beberapa istilah dan pengertian kinerja berdasarkan teori yang ditemukan. “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung” (Wibowo, 2012:7).

Mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan motivasi kerja dikalangan pegawai. Adanya motivasi dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para pegawai. Pemberian motif merupakan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah

menjadi tujuan bersama. Hasil kerja dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kinerja yang optimal salah satunya dengan memberi motivasi yang baik. Hal ini merupakan tanggung jawab pegawai selama berada dalam organisasi sesuai dengan pendapat Afandi (2018:87) menyatakan “Tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya”.

Berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan pada Kantor Instektorat Kabupaten Nias Selatan terkesan bahwa Perhatian instansi terhadap fasilitas-fasilitas yang mendukung pelaksanaan kerja pegawai relatif rendah. Hal ini ditandai dengan penyediaan perlengkapan atau alat-alat yang mendukung pekerjaan pegawai masih minim seperti unit komputer yang masih terbatas, penyediaan alat transportasi dinas yang belum merata. Kemudian tingkat kontribusi pimpinan dalam memberikan motivasi kepada anggota masih kurang. Selanjutnya, nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi kurang diimplementasikan dengan baik. Selain dari hal itu, tingkat kontribusi pegawai yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya relatif rendah.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:39) bahwa “Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu hubungan antara variabel yang satu atau lebih dengan variabel lainnya.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Sumber data diperoleh dari pegawai melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi berganda adalah model regresi dengan lebih dari satu variabel penjelas. Disebut berganda karena banyaknya faktor yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Hubungan fungsional antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara umum dapat ditulis sebagai berikut (Suliyanto, 2011:53):

$$Y = f(x_1, x_2, x_3)$$

Atau persamaan regresi liniernya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Variabel Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
$b_1$	= Koefesiensi regresi untuk $X_1$
$b_2$	= Koefesiensi regresi untuk $X_2$
$b_3$	= Koefesiensi regresi untuk $X_3$
$X_1$	= Variabel Kompensasi
$X_2$	= Variabel Motivasi Kerja
$X_3$	= Variabel Budaya Organisasi
$\varepsilon$	= Standar error

Untuk mengestimasi koefisien regresi persamaan di atas diregres menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS), sehingga menghasilkan persamaan berikut, (Hasan, 2012:270):

$$\hat{Y} = \hat{a} + \hat{b}_1\bar{X}_1 + \hat{b}_2\bar{X}_2 + e$$
$$a = \frac{\sum Y - b_1\sum X_1 - b_2\sum X_2 - b_3\sum X_3}{n}$$
$$\hat{b}_1 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum y x_1) - (\sum y x_1)(\sum x_1)}{(\sum x_1^2)(\sum x_1^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$
$$\hat{b}_2 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum y x_2) - (\sum y x_2)(\sum x_2)}{(\sum x_2^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_2 x_2)^2}$$
$$\hat{b}_3 = \frac{(\sum x_3^2)(\sum y x_3) - (\sum y x_3)(\sum x_3)}{(\sum x_3^2)(\sum x_3^2) - (\sum x_3 x_3)^2}$$

Dalam menganalisis regresi berganda ini, penulis menggunakan alat bantu pengolah data yaitu *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16.0 for Windows*.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Nilai  $R_{hitung}$  didapatkan dari *output* olahan data penelitian di *software* SPSS 16.0 hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua butir-butir instrumen penelitian di keempat variabel semuanya nilainya di atas dari nilai  $R_{tabel}$  (Nilai  $R_{tabel}$  diperoleh dari Harga Kritis  $r$  *Product=Moment Table* dengan  $N = 34$ , 95% sebesar 0,339). Sehingga karena keseluruhan nilai-nilai  $R_{hitung}$  dari keempat variabel ( $X_1 = 15$  butir pernyataan,  $X_2 = 15$  butir pernyataan,  $X_3 = 15$  butir pernyataan dan  $Y = 15$  butir pernyataan)  $>$  nilai  $R_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir-butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Nilai dari koefisien reliabilitas untuk keempat variabel, hal ini terlihat dari keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha*, memiliki nilai di atas, dari 0,60 maka instrumen penelitian pada keempat variabel penelitian ini, dinyatakan reliabel.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

#### **Normalitas Data**

Berdasarkan hasil, besaran nilai *test statistic* dan *Asympotic Significant (2 – tailed)* dari data penelitian masing-masing sebesar 1,112 dan 0,168. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian seluruh data pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal. Artinya data penelitian, layak untuk diteruskan ke tahap pengujian statistik.

#### **Heterokedastisitas**

Hasil uji heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya

heterokedastisitas. Karena gambar diatas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu dari titik yang ada, ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi berganda telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

#### **Multikolinieritas**

Sesuai dengan hasil *output* SPSS, diperoleh nilai baik variabel kompensasi kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi, pada nilai *Tolerance*  $>$  0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $<$  10 dan untuk variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji T (Uji Parsial)**

#### **Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}$ , sebesar 3,727 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.697$  (lihat lampiran 8) karena nilai  $t_{hitung} (3,727) > t_{tabel} (1.697)$  maka kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar  $0,001 \leq$  tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung  $\leq 0,05$  maka kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}$ , sebesar 2,167 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.697$  (lihat lampiran 8) karena nilai  $t_{hitung} (2,167) > t_{tabel} (1.697)$  maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar  $0,038 \leq$  tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung  $\leq 0,05$  maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}$ , sebesar 2,424 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.697$  (lihat lampiran 8) karena nilai  $t_{hitung} (2,424) > t_{tabel} (1.697)$  maka budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar  $0,022 \leq$  tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung  $\leq 0,05$  maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.

#### **Analisis dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi

untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$\hat{Y} = -4,442 + 0,404X_1 + 0,296X_2 + 0,394X_3$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

a = -4,442

$b_1$  = 0,404

$b_2$  = 0,296

$b_3$  = 0,394

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel bebas

Nilai konstanta sebesar -4,442 adalah nilai variabel terikat (kinerja) saat variabel kinerja sama sekali tidak dipengaruhi bebas manapun. Artinya kinerja sangatlah lemah dan butuh dukungan dari variabel bebas agar mampu menaikkan atau mendongkrak variabel kinerja pegawai. Koefisien dari variabel kompensasi kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,404 artinya jika kompensasi dinaikkan 1 satu-satuan atau dimaksimalkan penerapannya 100% maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,404 atau 40,4%. Selanjutnya koefisien regresi untuk motivasi kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,296 artinya jika motivasi kerja dinaikkan 1 satu-satuan atau dimaksimalkan penerapannya 100% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,296 atau 29,6%. koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi ( $b_3$ ) sebesar 0,394 artinya

jika budaya organisasi dinaikkan 1 satu-satuan atau dimaksimalkan penerapannya 100% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,394 atau 39,4%.

#### D. PENUTUP

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan.

##### Saran

1. Pimpinan Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan perlu memperhatikan dan membenahi fasilitas-fasilitas kerja seperti penyediaan personal komputer, lemari, meja, kursi dan peralatan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi.
2. Pimpinan Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan hendaknya terus-menerus memberikan motivasi kepada pegawai dalam organisasi agar terdorong dan bergerak untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat tiap hari.
3. Perlu Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan menerapkan serta mengimplementasikan budaya-budaya organisasi yang baik dan memiliki nilai-nilai yang bagus dalam organisasi.
4. Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Nias Selatan hendaknya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat serta

memaksimalkan hasil pekerjaannya dengan baik melalui kemampuan yang dimiliki.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akbar, Rizky Dimas. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. Vol. 2, No. 1-FISIP. Surabaya: Universitas Arilangga.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistika I*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi/ Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

.