

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BARRU

Wahyuddin¹, Maryadi², Fatmawatisari³

¹Dinas Pariwisata Pemerintah Kabupaten Barru

^{2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
e-mail: ¹wahyuddinsuyuti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei. Yang akan dilaksanakan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Nopember sampai Desember 2019. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah menggunakan nonprobability yaitu sampel jenuh, karena seluruh anggota populasi dijadikan responden atau sampel. (Sugiyono, 2011). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang. Untuk uji validitas menggunakan standar yaitu $> 0,30$, maka instrument dikatakan valid, sedangkan uji reabilitas adalah menggunakan cronbach alpha $> 0,60$. Sedangkan untuk uji hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis jalur (Path analysis) dengan tujuan mengetahui hubungan langsung dan hubungan tidak langsung. Berdasarkan hasil penelitian bahwa perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar $-0,029$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,091$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis dapat diterima.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

Abstract

This study aims to determine and analyze organizational culture influences employee work motivation, work environment affects employee work motivation, organizational culture affects performance, work environment affects performance, work motivation affects employee performance, organizational culture affects employee performance through motivation. Employee work, work environment affects employee performance through work motivation of the Barru Country Tourism Office employees. This research is a quantitative research with a survey method approach. Which will be implemented at the Barru Country Tourism Office. The time of the study was November to December 2019. The sampling technique in the study was to use non-profitability, namely saturated samples, because all members of the population were used as respondents or samples. (Sugiyono, 2011). So the sample in this study was 32 people. For the validity test using a standard, namely > 0.30 , the instrument is said to be valid, while the reliability test is using Cronbach alpha > 0.60 . Meanwhile, to test the hypothesis in the study using path analysis (path analysis) with the aim of knowing the direct relationship and the indirect relationship. Based on the results of the study, the calculation obtained a direct effect value of -0.029 and an indirect effect of 0.091 , which means that the value of the indirect effect is greater than the value of the direct effect. These results indicate that indirectly the work environment on employee performance through work motivation has a significant effect on employee performance. The hypothesis is acceptable.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Dinas Pariwisata Kabupaten Barru kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator diantaranya terkait dengan budaya organisasi yaitu masih adanya pegawai dalam melaksanakan

tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan padahal pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan, selain itu juga masih ada pegawai yang sering terlambat masuk kantor dan juga masih ada pegawai setelah datang tanda tangan absen kemudian keluar. Dan selanjutnya belum optimalnya kinerja pegawai yakni terkait dengan belum kondusifnya Lingkungan kerja, Selain itu juga kurangnya motivasi kerja sebagian pegawai disebabkan antara lain karena kurang diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dipaparkan berbagai teori dan riset gap, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru?

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru, untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang baik atau ideal adalah budaya yang mampu diterima dan dijalankan dengan baik oleh karyawan, dimana hal tersebut dapat mendorong organisasi menjadi lebih berkualitas, tercermin dari sikap perilaku sendi-sendi organisasi, dan juga tanggap dengan kondisi luar. Budaya organisasi yang adaptif harus selaras dengan nilai-nilai organisasi (corporate value) untuk mendorong pemberdayaan karyawan dalam organisasi. Harapannya, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama organisasi. Sejalan dengan itu, pimpinan organisasi bersama para pengelola SDM dalam organisasi perlu memastikan dan mengetahui apakah nilai-nilai

organisasi yang berlaku dan diterjemahkan dalam kinerja perilaku karyawannya, sudah sesuai dengan budaya organisasi adaptif yang ada.

Lingkungan Kerja

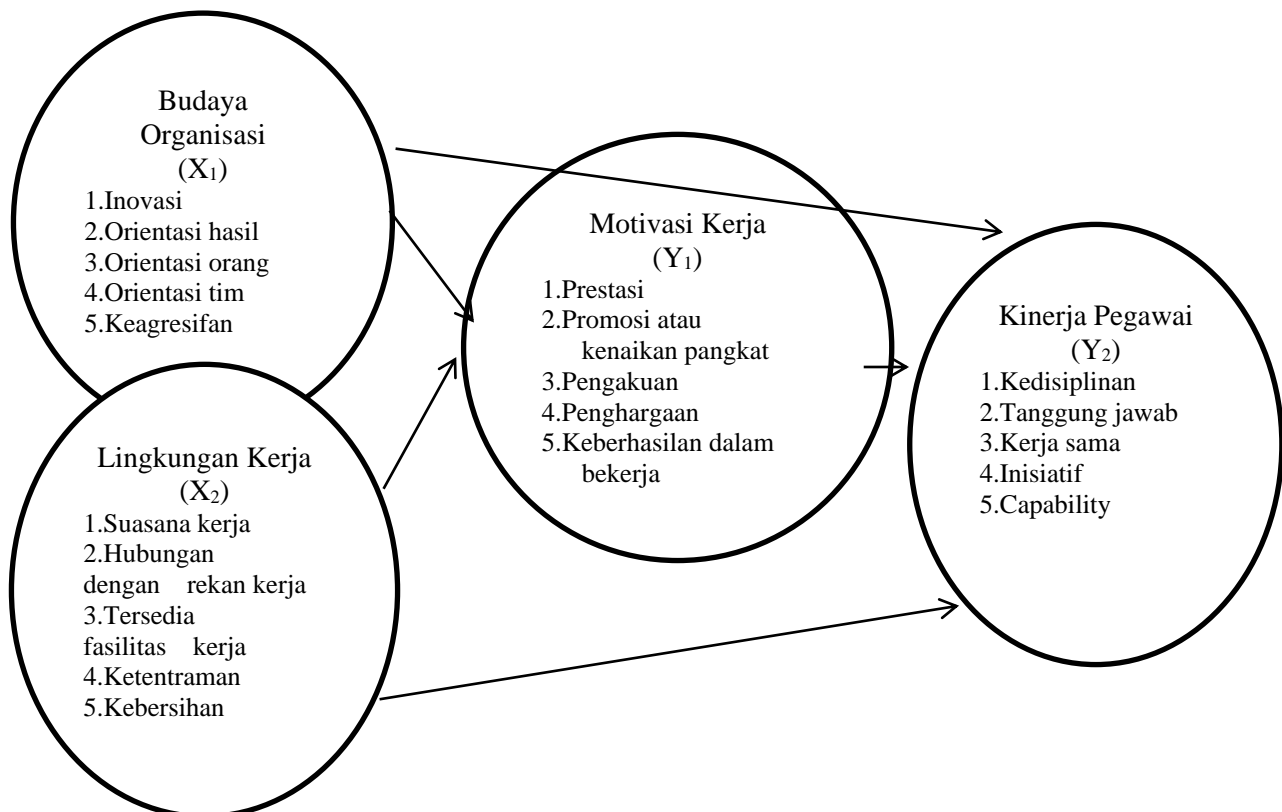
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi dan menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi suatu instansi. (Syamsir, 2018). Kemudian keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman tentunya akan dapat mendukung atau memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi. Motivasi merupakan suatu hasil yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan, dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkan (Suana, 2015).

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu yang diungkapkan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti merancang kerangka konseptual, yaitu :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Desain penelitian bersifat survey data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis yang diajukan dan untuk mendukung hasil dan pembahasan. Pendekatan penelitian dilakukan dengan cara kualitatif kemudian diolah menjadi kuantitatif, sehingga data angka-angka diolah statistik menggunakan aplikasi SPSS dan Path Analysis, (Crewall, 2010).

Penelitian ini dilaksanakan pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. Pemilihan lokasi karena sangat representative untuk meneliti tentang Pengaruh Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu akhir Desember 2019 – Februari 2020.

Populasi dan sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dan untuk itu sampel yang diambil betul-betul representative Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah menggunakan nonprobability yaitu sampel jenuh, karena seluruh anggota populasi dijadikan responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang. (Sugiyono, 2011).

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data adalah

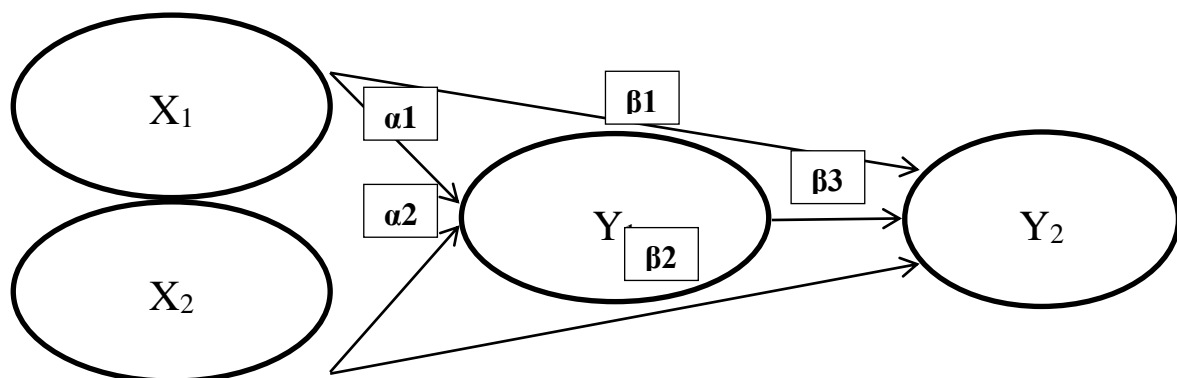
Teknik Analisis Data

Untuk uji validitas menggunakan standar yaitu > 0,30, maka instrument dikatakan valid, sedangkan uji reabilitas adalah menggunakan cronbach alpha > 0,60 (Jogiyanto, 2013).

Sedangkan untuk uji hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis jalur (Path analysis) dengan tujuan mengetahui hubungan langsung dan hubungan tidak langsung, (Sahid, Raharjo.2014).

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan model analisis jalur (path analysis) dalam penelitian ini :

Gambar 2: Model Analisis Jalur



Persamaan path analysis dapat terbentuk sebagai berikut :

$$Y_1 = f(X_1, X_2)$$

$$Y_1 = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = f(X_1, X_2, Y_1)$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e_2$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + (\alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e_1 + e_2)$$

Dimana :

- Y₁ = Motivasi Kerja
- Y₂ = Kinerja Pegawai
- α₀; β₀ = Konstanta
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- α₁; α₂; β₁; β₂; β₃ = Koefisien garis regresi
- e₁; e₂ = error atau variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Model Regresi I

Tabel 1 Nilai Coefficients Model I
Coefficients^a

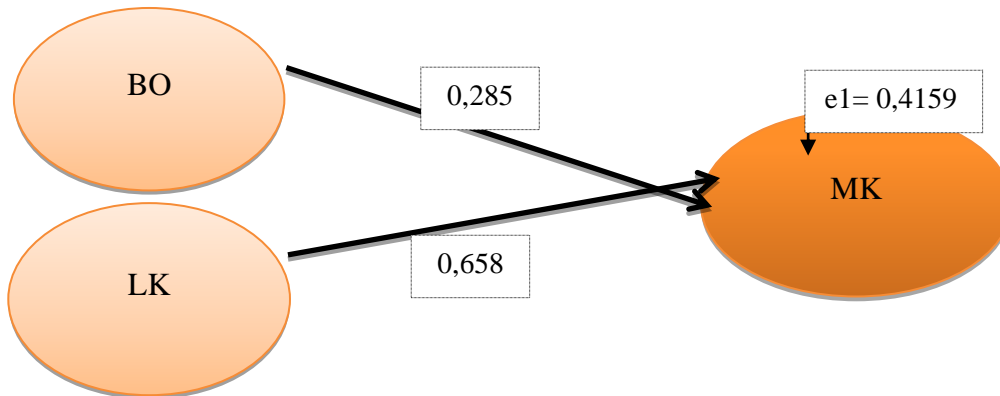
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.028	1.681		.611	.546
Budaya Organisasi (X ₁)	.264	.129	.285	2.041	.040
Lingkungan Kerja (X ₂)	.686	.146	.658	4.713	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y₁)

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Mengacu pada output nilai coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu X₁ = 0,040 dan X₂ = 0,000 lebih kecil atau sama dengan 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, variabel (Budaya Organisasi=BO) dan Lingkungan Kerja=LK) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja=MK, sedangkan untuk nilai e₁ dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0,827)} = 0,4159$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut :

Gambar 3 Konstruk Model I



Sehingga dapat dibuat persamaan jalur model I sebagai berikut :

$$Y = \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e_1$$

$$Y = 0,285X_1 + 0,658X_2 + 0,4159e_1$$

Persamaan regresi model I menunjukkan nilai koefisien Budaya Organisasi(X_1) sebesar 0,285 artinya apabila nilai BO(X_1) bertambah satu poin, maka MO(Y_1) juga bertambah satu poin.

LK(X_2) nilai koefisien sebesar 0,658 artinya jika LK(X_2) bergeser satu satuan, maka MO(Y_1) juga bergeser satu satuan.

2. Regresi Model II

Tabel 2 Nilai Coefficients Model II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.274	.940		2.420	.022
Budaya Organisasi (X1)	.791	.077	.879	10.298	.000
Lingkungan Kerja (X2)	-.030	.107	-.029	-.275	.785
Motivasi Kerja (Y1)	.135	.103	.139	1.306	.202

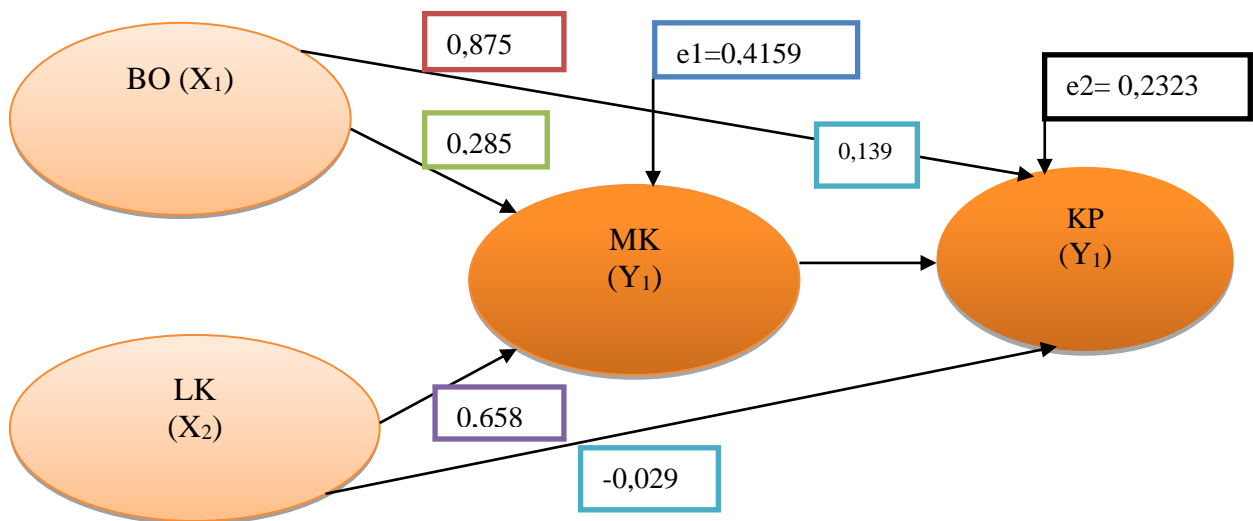
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Kemudian untuk mengetahui nilai *coefficients* dari hasil olahan data yang telah dilakukan bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu variabel BO(X_1) = 0,000, variabel LK(X_2) = 0,785, dan variabel MK(Y_1) = 0,202, hanya satu variabel yang signifikan yaitu variabel BO lebih kecil dari 0,05, sedangkan variabel LK dan MK tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa BO berpengaruh signifikan terhadap KP.

Sementara untuk nilai $e_2 = \sqrt{(1-0,946)} = 0,2323$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :

Gambar 4 Konstruk Model II



Sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_2 + e_2$$

$$Y = 0,875X_1 + -0,029 + 0,139Y_2 + 0,2323e_2$$

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa nilai koefisien BO(X_1) sebesar 0,875, setiap BO(X_1) mengalami perubahan satu poin, maka KP (Y_2) juga ikut berubah sebesar 0,875.

Sedangkan LK (X_2) sebesar -0,029, artinya bahwa sebesar atau sekecil apapun LK mengalami perubahan, maka sebesar atau sekecil itu juga KP mengikuti perubahan tersebut yaitu -0,029.

Selanjutnya nilai koefisien Motivasi Kerja(MK) sebesar 0,139, makna yang terkandung dalam variabel ini, bahwa ketika MK sebagai variabel intervening bergeser kekanan atau kekiri, variabel KP juga mengikuti arah dari MK yaitu 0,139.

PEMBAHASAN

1. Pembuktian Hipotesis Pertama

Nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar $0,040 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung}=2,046$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}= 2,036$, sedangkan nilai koefisien jalur sebesar 0,285, dapat disimpulkan bahwa BO dan MK secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hipotesis pertama diterima.

2. Pembuktian Hipotesis Kedua

Nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung}=4,713$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}= 2,036$, sedangkan koefisien jalur nilainya sebesar 0,658. Kesimpulannya bahwa hipotesis kedua diterima, karena semua nilainya positif dan signifikan, atau secara langsung berpengaruh signifikan LK terhadap MK.

3. Pembuktian Hipotesis Ketiga

Signifikansi Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$, nilai $t_{hitung}=10,298$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}= 2,036$, sedangkan koefisien jalur nilainya sebesar 0,879. Kesimpulannya bahwa hipotesis ketiga diterima, karena semua nilainya positif dan signifikan, atau secara langsung terdapat pengaruh BO terhadap KP.

4. Pembuktian Hipotesis Keempat

Nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar $0,785 > 0,05$, dan nilai $t_{hitung}= -0,275$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel}= 2,036$, sedangkan nilai koefisien jalur sebesar -0,029, dapat disimpulkan bahwa LK terhadap KP memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hipotesis Keempat ditolak, atau secara langsung tidak berpengaruh LK terhadap KP.

5. Pembuktian Hipotesis Kelima

Signifikansi MK sebesar $0,202 < 0,05$, artinya tidak signifikan, nilai $t_{hitung}=1,306$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel}= 2,036$, ini juga tidak berpengaruh sedangkan koefisien jalur nilainya sebesar 0,139. Kesimpulannya bahwa hipotesis ini ditolak, atau secara langsung tidak ada berpengaruh MK terhadap KP.

6. Pembuktian Hipotesis Keenam

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan BO terhadap KP sebesar 0,875. Sedangkan pengaruh tidak langsung BO melalui MO terhadap KP adalah perkalian

antara nilai beta BO terhadap MO dengan nilai beta MO terhadap KP yaitu : $0,285 \times 0,139 = 0,039$. Maka pengaruh total yang diberikan BO terhadap KP adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,875 + 0,039 = 0,914$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dinyatakan nilai pengaruh langsung sebesar 0,875 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,039 yang artinya nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung BO melalui MK mempunyai pengaruh signifikan terhadap KP.

7. Pembuktian Hipotesis Ketujuh

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar -0,029. Sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) melalui Motivasi Kerja (MK) adalah perkalian antara nilai beta LK terhadap MK dengan nilai beta MK terhadap KP yaitu : $0,658 \times 0,139 = 0,091$. Maka pengaruh total yang diberikan LK terhadap KP adalah pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $-0,029 + 0,091 = 0,062$.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar -0,029 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,091 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung LK terhadap KP melalui MK mempunyai pengaruh signifikan terhadap KP. Hipotesis ketujuh diterima.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja,

SARAN

Meskipun lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi pimpinan tetap memperhatikan karena sumber daya manusia merupakan unggulan tak ternilai, dan pada suatu saat pegawai merasa jenuh beraktifitas untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, sejuk, dan bahkan suasana duduk-duduk santai, disarankan ada gazebo. Kebutuhan pegawai bukan cuma adanya pengakuan, dihargai, promosi jabatan dan kenaikan pangkat, disarankan diberikan motivasi untuk perjalanan relegi Sedangkan Budaya Organisasi tetap dipertahankan, karena budaya merupakan norma, etika yang melekat pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, Hairia. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kemampuan Manajerial. Melalui <<http://hairiaa.blogspot.co.id/2020/5/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap.html>> [14/5/2020].

- Budianto dan Amelia Katini, (2015).Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi
- Suana, I. Wayan.(2015).Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi TerhadapKepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi KerjaKaryawanKoperasi Serba Usaha Kuta Mimba di Kuta-badungi Putu Candra Giritama 1.Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Email: Universitas Udayana (Unud), Bali,Indonesia.Vol.5. No.03
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).Bandung: Alfabeta
- Theolina Hormati, (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat Di Rsud Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat) Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 298-310
- Uju, et al (2013). The influence of motivation on employees' performance: a study of some selected firms in Anambra State. AFRREV IJAH: An International Journal of Arts and Humanities, 2(3), 134-151.
- Wijaya, (2017).Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin), ISSN : 2540-816X Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017.
- Wirawan, (2017).Budaya dan Iklim Organisasi.Edisi Revisi. Jakarta : Salemba Empat.
- Yuswani, w. (2016).Pengaruh Budaya Organisasi dan stres terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta , Vol. 2 (5)
- Zameer, Hashim., Shehzad Ali., Waqar Nisar and Muhammad Amir. (2014). The Impact Of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan. Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 4(1): 293-298.
- Zul, Munir dan Kadir, (2018).Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Muhammadiyah Sidrap Kabupaten Sidenreng Rappang. YUME : Journal of Management Volume 1 No. 3 2018 Available at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>