

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, MOTIVASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDMIRA YOGYAKARTA

Raydhika Ardhi Siwi, Karnowahadi², Inayah

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email:² karnowahadi@polines.ac.id

ABSTRACT

This research is conducted at PT Indmira Yogyakarta a private company engaged in agrocomplex since 1985 and established by Ir. Sumarno. To continue to maintain and improve the quality of existing products, the company consider the importance of effort to develop the performance of its employees. For the purpose of this study, aspects that can affect employee performance are analyzed those affects are work competence, motivation and organizational support. The methods of data collection used in this study are interviews, literature studies and questionnaires. Questionnaires in this study use Likert measurement scale by giving a score of 1-5 on the answers, and sampling uses Probability Sampling technique for 65 samples. The method of analysis uses are validity test, reliability test, multiple linear regression, classic assumption, coefficient determination, F test and t test. Result of this research obtains value of adjusted R square equal to 0,395. This means that work competence, motivation, and organizational support influence 39,5% employee performance. The equation resulted from multiple linear regression is $Y = 6,256 + 0,389X_1 + 0,059X_2 + 0,324X_3$. The meaning of the equation are work competence variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with coefficient value of 0.389. Variable of motivation (X_2) have positive but not significant effect on employee performance (Y) with coefficient value equal to 0,059. Variable organizational support (X_3) has positive and significant effect to employee performance (Y) with coefficient value equal to 0,324. So Of the three variables, work competence variable (X_1) has the greatest effect on employee performance (Y) of 0.389. It is recommended that if the company wants to improve employee performance significantly, it can be by considering the competence of work owned by its employees. because From the results of multiple linear analysis, work competence has the greatest influence compared to motivation and organizational support.

Keywords : Work Competence, Motivation, Organizational Support, Employee Performance

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, MOTIVASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDMIRA YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research is conducted at PT Indmira Yogyakarta a private company engaged in agrocomplex since 1985 and established by Ir. Sumarno. To continue to maintain and improve the quality of existing products, the company consider the importance of effort to develop the performance of its employees. For the purpose of this study, aspects that can affect employee performance are analyzed those affects are work competence, motivation and organizational support. The methods of data collection used in this study are interviews, literature studies and

questionnaires. Questionnaires in this study use Likert measurement scale by giving a score of 1-5 on the answers, and sampling uses Probability Sampling technique for 65 samples. The method of analysis uses are validity test, reliability test, multiple linear regression, classic assumption, coefficient determination, F test and t test. Result of this research obtains value of adjusted R square equal to 0,395. This means that work competence, motivation, and organizational support influence 39,5% employee performance. The equation resulted from multiple linear regression is $Y = 6,256 + 0,389X_1 + 0,059X_2 + 0,324X_3$. The meaning of the equation are work competence variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with coefficient value of 0.389. Variable of motivation (X_2) have positive but not significant effect on employee performance (Y) with coefficient value equal to 0,059. Variable organizational support (X_3) has positive and significant effect to employee performance (Y) with coefficient value equal to 0,324. So Of the three variables, work competence variable (X_1) has the greatest effect on employee performance (Y) of 0.389. It is recommended that if the company wants to improve employee performance significantly, it can be by considering the competence of work owned by its employees. because From the results of multiple linear analysis, work competence has the greatest influence compared to motivation and organizational support.

Keywords : Work Competence, Motivation, Organizational Support, Employee Performance

PENDAHULUAN

Saat Era Perdagangan bebas sekarang ini, sebuah Perusahaan dituntut untuk mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan organisasi. Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Mathis (2001: 82) yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi perusahaan. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka perusahaan tidak cukup hanya mengembangkan satu aspek sumber daya manusia, melainkan perusahaan juga harus mengembangkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat

memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Menurut Ruky dalam *Quest Journals* (2016) Kompetensi adalah karakteristik dasar pada seseorang yang mempengaruhi pemikiran dan tindakan, untuk menggeneralisasi semua situasi yang dihadapi dan bertahan cukup lama pada manusia. Salah satu yang juga dapat mengembangkan SDM perusahaan dan memaksimalkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja bagi karyawan. Maslow dalam Umara (2006:018) berpendapat bahwa orang, memiliki kebutuhan yang mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa kebutuhan mereka kompleks, dan bahwa kebutuhan mereka terus menerus berubah. Untuk itu dengan adanya motivasi yang baik dan tepat yang ditujukan kepada karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan kinerja karyawan itu sendiri dan tentunya dampak yang baik untuk perusahaan tersebut sehingga perusahaan akan lebih maju dan unggul. Namun tidak hanya dengan kompetensi dan motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, dukungan organisasi perusahaan diduga juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Rhoades & Eisenberger (2002:699) menganggap persepsi dukungan organisasi

sebagai sumber yang paling penting dari peristiwa sosial-emosional karena menanamkan keterlibatan dan organisasi karyawan. PT Indmira yang merupakan perusahaan penghasil pupuk organik yang berdiri sejak tahun 1985, harus terus mengembangkan produk pupuk organik yang berkualitas dan aman bagi lingkungan. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk dapat mewujudkan kinerja karyawan secara optimal, berikut terdapat data pendidikan terakhir karyawan yang ada di PT Indmira dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di PT Indmira sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, dengan ini kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT Indmira dapat dikatakan kurang karena sebagian hanya menempuh pendidikan terakhir SMA/SMK. Sedangkan dalam hal motivasi yang ada pada karyawan dapat dilihat pada tabel 2 mengenai lama masa kerja karyawan PT Indmira.

Dapat dilihat pada tabel 2, bahwa masa kerja karyawan di PT Indmira cenderung singkat. Sedangkan dalam dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sudah cukup baik karena perusahaan telah memberikan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti peralatan kerja standar yang digunakan dalam bekerja, asuransi kesehatan, seragam (APD), uang makan dan cek kesehatan karyawan (1 tahun sekali). Untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja sehingga dapat membentuk sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indmira Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Indmira Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT Indmira Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, motivasi dan dukungan organisasi perusahaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Indmira Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner terhadap karyawan dari PT Indmira Yogyakarta dengan jumlah karyawan tetap 77. Dalam penelitian ini, diambil sampel menggunakan perhitungan penentuan sampel *krejcie-morgandan* didapatkan hasil sampelsebanyak 65 responden.

Analisis Data

Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 20. Model regresi berganda ialah model regresi dengan lebih dari satu variabel penjelas, disebut berganda karena banyaknya faktor (dalam hal ini, variabel) yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas (Damodar N. Gujarati, 2007: 180). Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Variabel dependen atau variabel terikat yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan.

X₁= Variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yaitu kompetensi kerja.

X₂= Variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yaitu motivasi.

X₃= Variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yaitu dukungan organisasi.

a= Nilai konstan, nilai y apabila x=0

b= Konstanta perubahan variabel x terhadap y.

e = Tingkat kesalahan.

Rumus a dan b :

$$a = \frac{(\sum X_i^2)(\sum Y_i) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Yusuf Wibisono, 2009:533-534)

Keterangan :

X_i: variabel independen

Y_i: variabel dependen

n : jumlah data

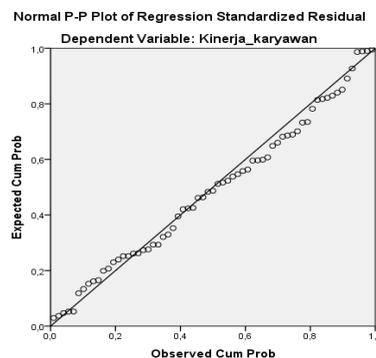
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan perhitungan yang menjelaskan hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS 20 serta pembahasannya dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dideteksi dengan grafik plot dan histogram pada gambar 1 dan 2, sebagai berikut:

Gambar 1
Grafik

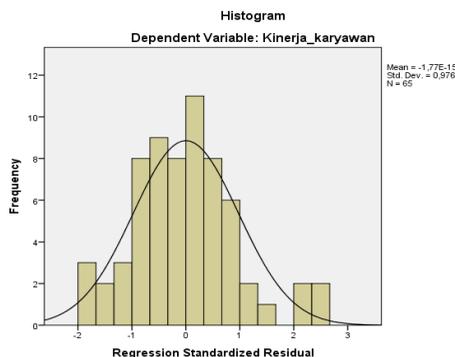


Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui bahwa grafik histogram berada ditengah dan tidak

cenderung ke kanan maupun ke kiri, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 2



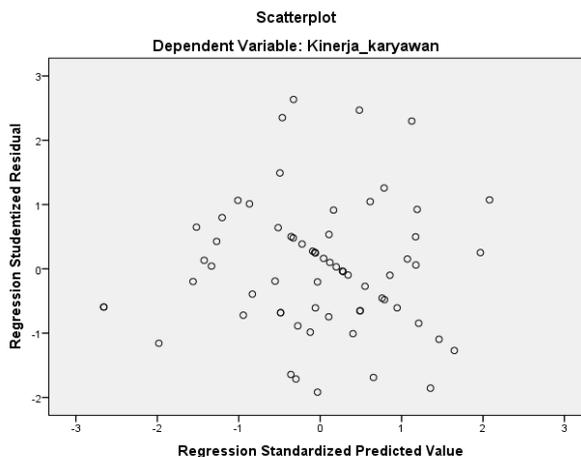
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat grafik plot data menyebar disekitar atau didekat garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot pada gambar 3.

Gambar 3



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan

asumsi multikolinearitas, yaitu ada hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF dan nilai *Tolerance*. Agar tidak terjadi multikolinearitas nilai dari *Tolerance* harus $\geq 0,1$ dan nilai VIF harus ≤ 10 . Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
(Dependent Variabel: Kinerja
Karyawan)

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi Kerja	0,731	1,367
Motivasi	0,792	1,263
Dukungan Organisasi	0,710	1,408

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi kerja sebesar 0,731 dan VIF sebesar 1,367, untuk variabel motivasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,792 dan VIF sebesar 1,263, sedangkan untuk variabel dukungan organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,710 dan VIF sebesar 1,408. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel independen atau variabel bebas

memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,1$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi
(Dependent Variable: Kinerja
Karyawan)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,395	2,361

a. Predictors: (Constant), Dukungan_organisasi, Motivasi, Kompetensi_kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS pada tabel 4, dapat diketahui bahwa hasil dari korelasi (R) sebesar 0,651 yang menunjukkan bahwa variabel independen kompetensi kerja (X_1), motivasi (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) mempunyai hubungan yang kuat

terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,395. Hal ini berarti 39,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi kerja, motivasi

dan dukungan organisasi dan sisanya 60,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap

variabel dependen. Pengujian melalui uji F ini dengan membandingkan nilai signifikansi dengan $\alpha = 5\%$, yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $\leq 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai signifikansi $\geq 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji signifikansi secara simultan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji F
Kompetensi Kerja, Motivasi dan Dukungan Organisasi
terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	F_{hitung}	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Kompetensi Kerja, Motivasi dan Dukungan organisasi terhadap Kinerja Karyawan	14,944	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari perhitungan tabel 5, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 14,944. Nilai tingkat signifikansi hasil analisis sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indmira Yogyakarta.

Uji t

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan cara melakukan uji signifikansi dan membandingkan nilai statis sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 6
Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,256	3,318		1,885	,064
Kompetensi_kerja	,389	,118	,376	3,308	,002
Motivasi	,059	,102	,063	,572	,569
Dukungan_organisasi	,324	,108	,345	2,990	,004

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan table 6, menunjukkan bahwa t_{hitung} kompetensi kerja sebesar 3,308. Nilai signifikansi hasil analisis sebesar 0,002 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, t_{hitung} motivasi sebesar 0,572. Nilai signifikansi hasil analisis sebesar 0,569 yang berarti lebih dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dan t_{hitung} dukungan organisasi sebesar 2,990. Nilai signifikansi hasil analisis sebesar 0,004 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indmira Yogyakarta. Namun secara parsial ada pengaruh namun tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Indmira Yogyakarta.

Model Regresi

Dengan analisis regresi, akan diketahui apa yang bisa memprediksi pengaruh nilai tersebut sekaligus besar kemampuan dalam menjelaskan pengaruhnya. Berikut persamaan yang didapatkan dari hasil regresi linier berganda :

$$Y = 6,256 + 0,389X_1 + 0,059X_2 + 0,324X_3$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

X_1 : Kompetensi Kerja

X_2 : Motivasi

X_3 : Dukungan Organisasi

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi sebesar 0,389 menyatakan bahwa variabel kompetensi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,389.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0,059 menyatakan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,059.
- 3) Koefisien regresi sebesar 0,324 menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,324.
- 4) Dari ketiga variabel tersebut, variabel kompetensi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar

0,389. Sedangkan variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh dengan koefisien sebesar 0,324 dan variabel motivasi memiliki pengaruh dengan koefisien sebesar 0,059.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi kerja, motivasi dan dukungan organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Indmira Yogyakarta didapatkan implikasi hasil penelitian.

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kompetensi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, kompetensi kerja harus mendapat perhatian khusus dari PT Indmira karena kompetensi kerja memberikan dampak yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi dan dukungan organisasi.
- b. Dukungan organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu perusahaan harus memberikan dukungan terhadap karyawan agar terjalin hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap PT Indmira.
- c. Meskipun motivasi (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), namun pemberian motivasi terhadap karyawan harus tetap ditingkatkan oleh perusahaan. Pemberian motivasi diberikan agar karyawan terdorong untuk terus memberikan hasil terbaik untuk PT Indmira.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis linier berganda dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi $Y = 6,256 + 0,389X_1 + 0,059X_2 + 0,324X_3$. Dari ketiga variabel tersebut, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi kerja (X_1) memiliki pengaruh dengan koefisien yang paling besar terhadap

kinerja karyawan (Y) sebesar 0,389. Sedangkan variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh dengan koefisien sebesar 0,324 dan variabel motivasi memiliki pengaruh dengan koefisien sebesar 0,059.

Saran

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, kompetensi kerja memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan motivasi dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, dapat dengan memperhatikan kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan.2011. "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN" (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. 2001."Discriminating among organizational politics, justice, and support". *Journal of Organizational Behavior*, Vol 22, pp 347-366.
- Bangun, Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA.
- Bodroastuti, Pratiwi Indarjanti Tri.2012."Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Akademik Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang.
- Cheragh, Raheleh Alizadeh & Romina Cheraghalizadeh. 2015.THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORTS ON JOB PERFORMANCE IN CONSTRUCTION PROJECTS. *Journal of Vocational Colleges*.
- Gujarati, Damodar N. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.

- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Malayu S.P Hasibuan. 2008. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Lita. 2016. "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN" Studi Kasus pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Lisnawati, Vivi. 2014. "Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero)". Tesis. Fakultas Ekonomi USU Medan.
- Lufitasari, Resti. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta". Tugas Akhir. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- _____. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi Hadari. 2000. *Personnel administration for increased work productivity*. Jakarta: Haji Intermedia.
- Noviadi, Ferry. 2006. *Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasi*. Psikologia, vol. 2, No. 1, Juni, 2006: 39-46.
- Nugraheny, Penny Setyowati. 2009. "ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN" (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Purwanto dan Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Puspitasari, Rita. 2014. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAGELANG". Tugas Akhir. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rantesalu, Agustina, dkk. 2016. "The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment". *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* Volume 4 ~ Issue 9.
- Rhoades, L & Eisenberger, R. 2002. *Perceived Organizational Support : A Review Of Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No.4, 698 – 714.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Toni. 2016. "PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MANGROVE INTERNATIONAL DI YOGYAKARTA". Skripsi. UIN Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CVMandar Maju

- Simamora, Bilson. 2004. Riset Pemasaran: Falsafah, Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Sunarto. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Amus.
- Suwatno. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Theodora, Olivia. 2015. “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEJAHTERA MOTOR GEMILANG”. Skripsi. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Thoha, Miftah. 2011. Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers
- Umara, A. 2006. Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktis. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibisono, Yusuf. 2009. Metode Statistik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Wiyono, Gendro. 2011. 3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wulandari, Sandy. 2013. “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN CUSTOMER CARE PADA PT TOYOTA ASTRA FINANCIAL SERVICES”. Skripsi. STIE Ahmad Dahlan Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2008. Performance Appraisal. Jakarta: Rajawali Pers
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik-Ed 3.-Cet.6-. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zakki, Muhammad Anis. 2015. “ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT TAMZIS AREA YOGYAKARTA”. Skripsi. UIN Yogyakarta

