PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANTAKESUMA INTI RAHARJA SURABAYA

Aditya Prastyo (Mahasiswa), Drs. Ec. Mohammad Suyanto, MM (Dosen Pembimbing)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Petemon Kuburan No. 72e Surabaya 60251, Tel. 083115008903, Indonesia

email: adityaprsty63@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine organizational culture, compensation, and work motivation on employee performance at PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya. The population in this study amounted to 116 employees. The number of samples used is 54 people with probability sampling. data collection was done through interviews, questionnaires, and observations. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The data processing in this study used IBM SPSS Statistics 20. The t-test (partial) between organizational culture and employee performance obtained a significant value of 0.001 < from 0.05. The partial test between compensation on employee performance obtained a significant value of 0.002 < from 0.05. And the partial test between work motivation and employee performance obtained a significant value of 0.025 < from 0.05, this shows that the work motivation variable has a significant effect on employee performance. The results of the F test (simultaneous) show that the variables of organizational culture, compensation, and work motivation have a significant value of 0.000 <0.05. It was concluded from the results of the coefficient of determination showing a coefficient value of 0.571 which means that the influence of organizational culture variables (X1), compensation (X2), and work motivation (X3) on employee performance variables (Y) at PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya. If it is presented, it is 57.1% the influence of organizational culture, compensation, and work motivation variables on employee performance. While the rest is influenced by variables outside this research, which is 42.9%.

From this explanation, the authors suggest that they pay more attention to and develop organizational culture, compensation and work motivation in order to improve employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, and Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari organisasi. Baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan penentu dariperkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu sdm harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:59) manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu tentang bagaimana cara mengendalikan hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019:122). Menurut Rajagukguk dalam (Pusparini,2018:63) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

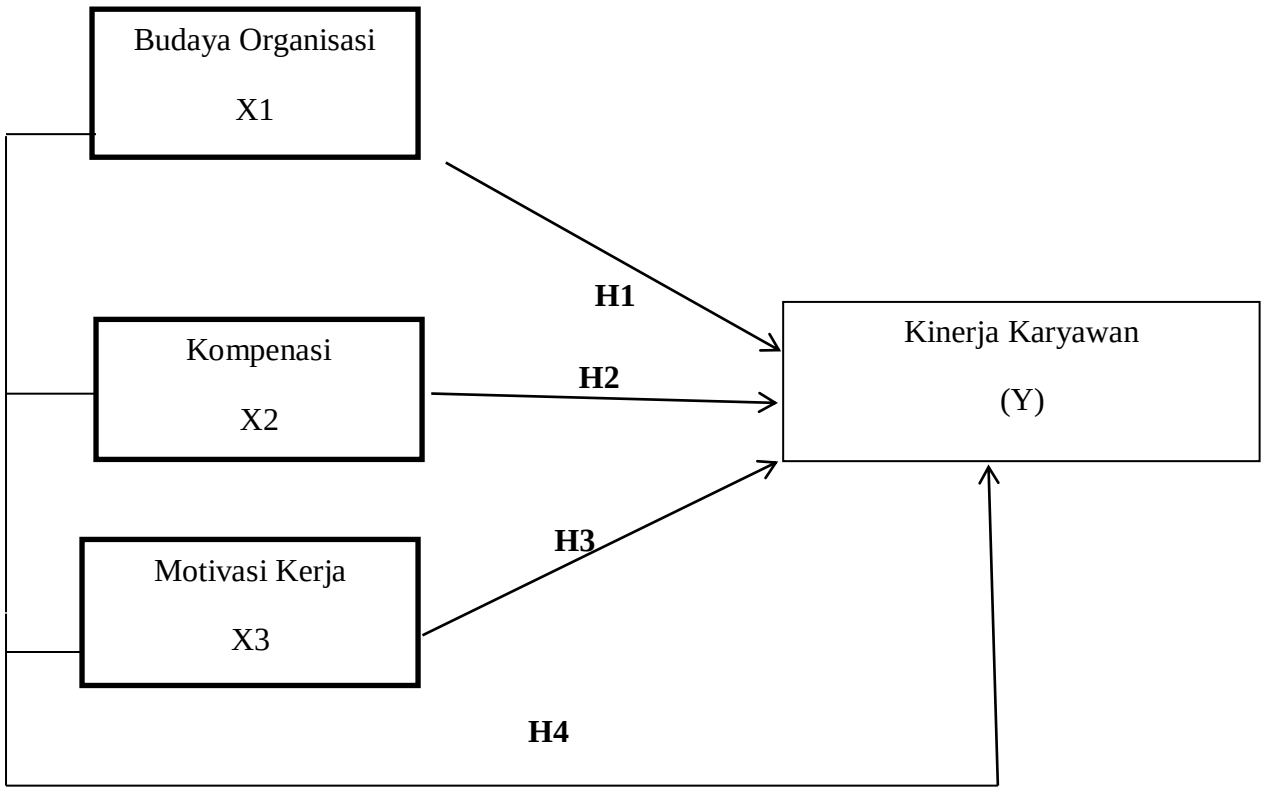
Menurut Schein dalam Yuswani (2016). Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi. Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, *et al* (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan

berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmuan tropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaanya dengan lebih baik lagi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan, (2009:141). Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (attitute) karyawan dalam menghadapi stuasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaaban sementara atau jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh / hubungan antara 2 variabel atau lebih. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H_1 :Diduga budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya.

H_2 :Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya

H_3 :Diduga kompenasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya

H_4 :Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kompensasi, Moivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitan ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan populasi semua karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya yang berjumlah 116 orang dengan cara pengumpulan datanya menggunakan observasi , kuesioner dan jawaban dari kuesioner tersebut menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Uji F (Simultan)

Uji Statistik F digunakan menunjukkan semua *variable independent* atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap *variable dependen* atau variable terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan nilai signifikan 5% atau 0,05, jika nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil uji F (Simultan) pada penelitian ini terlihat nilai F hitung pada Tabel 4.15, berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,070	3	4,023	24,532	,000[b]
	Residual	8,200	50	,164		
	Total	20,271	53			

a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), MK, KP, BO

ANOVA[a]

Sumber Data: Hasil Output SPSS Lampiran 7 Diolah

Tabel 4.15 diatas, didapat nilai sig 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa penelitian pada variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama sama mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan PT Antakesuma Inti Raharja Surabaya ditentukan oleh seberapa baik persepsi mereka atas budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja yang ada pada

perusahaan.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh *variable independen* yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan *variable dependen* secara parsial. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah 1) Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variable independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen dan 2) Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa *variable independent* berpengaruh signifikan terhadap *variable dependen*. Dari hasil uji T (Parsial) pada penelitian ini terlihat nilai signifikansi yang dapat dilihat pada Tabel 4.16, sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		,782	,438
	BO	,392	3,489	,001
	KP	,317	3,221	,002
	MK	,270	2,308	,025

a. Dependent Variable: KK
Sumber Data: Hasil Output SPSS Lampiran 7 Diolah

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,025. Apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena 0,025<0,05.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berarah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2017) dan Mas'ud (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berarah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thamrin *et al* (2020) dan Fernanda (2016) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berarah positif dan nilai signifikansi sebesar 0,025 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ompusunggu (2020) dan Simanjuntak (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Bersama - Sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian hipotesis pengaruh simultan (secara bersama - sama) variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan seperti berikut ini:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang dikelola secara baik maka akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk selalu berperilaku positif, dedikatif dan produktif faktor - faktor dari budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai yang dapat diyakini dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan, ikatan yang kuat ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan daya dan upayanya secara maksimal sehingga kinerjanya dapat menjadi lebih maksimal.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada kinerja karena kompensasi mungkin bisa dijadikan harapan bagi karyawan untuk mendapatkan apresiasi perusahaan berupa pemberian kompensasi dari apa yang telah mereka kerjakan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin sering karyawan diberikan motivasi baik yang berasal dari

atasan atau rekan kerja maka akan membuat kinerja karyawan akan meningkat karena tindakan karyawan tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan

4. Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel tersebut merupakan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Riau.

Amanda, E.A., S. Budiwibowo, dan N. Amah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* 6(1):85-92.

Ansory, H.A.F dan M. Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Indomedia Pustaka. Sidoarjo.

Ashari, L.B. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 4(2):194-209.

Bodroastuti, T., Riszaeni dan Suhaji. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset* 20(2):129-140.

Darodjat, T.A. 2015. *Konsep - konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini*. Refika Aditama. Bandung.

Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta. Cetakan 1. Bandung.

Ernawan, E.R. 2011. *Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Fachreza, S. Musnadi dan M.S.A. Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Dikota Banda Aceh. *Jurnal Magister Management Fakultas Ekonomi dan BIsnis Unsyiah*. 2(1):115-122.

Fadhillah, B., H. Djoko, dan A. Budiatmo. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT Njoja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social And Politic* 2(2):1-9.

Fahmi, I. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori Aplikasi dan Kasus.* Alfabeta. Bandung.

Fernanda, R. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nominal* 5(2):81-95.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.

Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 16. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, M.S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Ika, S.R., A. Prisasanti, dan K.D. Rahayu. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Pada Saat Transformasi Organisasi Era Ignasius Jonan. *Jurnal ISEI* 3(2):79-89.

Immanuel dan F. Mas'ud. 2017. Analisis Pengaruh Buday Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management* 6(4):1-11.

Jufrizen, J. 2017. Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 18(2):145-158.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*) Rajagrafindo Persada. Depok.

Kurniawan, D. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 6(3):1-18.

Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara, A.P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.

Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat Belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.

Muljani, N. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4(2):108-122.

Murty, W.A. dan G. Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *The Indonesian Accounting Review* 2(2):215-228.

Ompusunggu, S.J. dan J. Simanjuntak. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman* 4(2):358-370.

Pranatha, A.T., N. Qomari, dan N. Iman. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahan Rokok (PR). Sumber Barokah. *Ubhara Management Journal* 1(2):1-9.

Pusparini, P. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. 14-31.

Rafiq, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompet Dhuafa. *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 3(1):105-114.

Sembiring, H. dan K.F. Farine. 2018. *Membangun Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Budi Utama. Yogyakarta.

Subekhi, A. dan M. Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Karya. Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.

Sutarman. 2012. *Buku Pengantar Teknologi Informasi*. Andi Offset. Yogyakarta.

Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 7. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Thamrin, M.T., B. Semmaila, dan Aminuddin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 3(2):147-156.

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi :Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers. Jakarta.

Widodo, D.S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 13(2):896-908.

Widyatmini, dan L. Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* 13(2):163-170.

Wijaya, T. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*. Cetakan ke 1. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Yuswani, W. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kerinci Permata Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta* 2(5):37-46.