

# PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AGROTECH PESTICIDE INDUSTRY MEDAN

Indra Bakti Nasution  
Universitas Islam Sumatera Utara  
indra@gmail.com

## ABSTRACT

*The Problem formulation in this research is how the influence of motivation, welfare and the spirit of WORK on the performance of the employee PT. Agrotech Pesticide Industry Medan, and the purpose of this research is To know and analyze The influence of motivation, welfare and the work spirit to the performance of employees at PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. This research is a quantitative descriptive study. Data collection techniques are conducted through interviews, questionnaire questions and documentation studies. The samples in this study were as many as 45 employees. Variables are measured at Likert scale. Hypothesis testing using multiple linear regression analyses through F-test and T-Test. The Results of the test in Unison showed that motivation, prosperity and the spirit of work positively and significantly affect the performance variables of employees PT. Agrotech Pesticide Industry Field coefficient value of determination of 0.637 or 63.7%. Partially, the motivation has a positive and significant impact on the employee's performance of PT. Agrotech Pesticide Industry Medan with a regression coefficient value of 0.432 or 43.2%. Prosperity has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Agrotech Pesticide Industry Medan with a regression coefficient value of 0.347 or 34.7%. The Spirit of work positively and significantly influence the employee performance of PT. Agrotech Pesticide Industry Medan with a regression coefficient value of 0.305 or 30.5%. The highest value of a regression coefficient is a motivation of 0.432 or 43.2%*

**Keywords:** *Motivation, welfare, spirit of work, performance*

**ABSTRAK :** *Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi, kesejahteraan dan Semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang pegawai. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t. Hasil uji secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan nilai koefisien determinasi sebesar 0,637 atau 63,7%. Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,432 atau 43,2%. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347 atau 34,7%. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,305 atau 30,5%. Nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah motivasi sebesar 0,432 atau 43,2%*

**Kata kunci :** *motivasi, kesejahteraan, semangat kerja, kinerja*

## 1. Pendahuluan

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini, memaksa dan menuntut perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang

dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia atau pegawai, pegawai adalah aset perusahaan yang terpenting bagi

perusahaan. Banyaknya perusahaan yang gagal tidak terlepas dari ketidakefektifan dalam mengelola sumber daya manusia, apa pun jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, sdm menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lain.

Pegawai sebagai aset yang perlu dilindungi dan ditangani dengan sangat baik. Mereka memberi imbalan pegawai tidak sekedar gaji yang layak, tapi juga unsur jaminan kesehatan, perkembangan karir, kesehatan jiwa, lingkungan, sokongan positif dari manajemen, ketegasan dalam menjalankan peraturan, desain kantor yang bagus dan budaya perusahaan yang positif. Membuat pegawai puas bekerja di perusahaan bukan hal yang mudah, tapi bukan hal mutlak yang tak bisa dijalankan.

Dalam mempertahankan pegawai tentu tidak mudah, membuat pegawai merasa sejahtera juga bukan hal mudah, oleh karena itu perusahaan harus menyiapkan cara yang bisa membuat pegawai merasa disejahterakan dan merasa bahwa perusahaan adalah rumah kedua yang harus dipertahankan, dengan pegawai yang merasa bahagia bekerja disebuah perusahaan maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik pula, oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin harus memberikan motivasi dan rasa aman bagi setiap pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan dan berakibat perusahaan merugi. Fenomena kinerja pegawai terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan konsumen yang kurang memuaskan karena masih banyaknya konsumen yang protes pada pegawai karena dianggap kurang merespon permintaan konsumen, rata-rata pegawai pada dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan fenomena ketepatan waktu dalam melayani konsumen dan waktu pegawai dalam melakukan laporan.

Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa

mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pegawai yang tidak mempunyai motivasi kerja berprestasi yang tinggi merasa sangat tertekan dengan target-target yang harus dicapainya setiap bulannya, Ketika menjelang penilaian target bulanan pegawai merasa sangat terbebani oleh tuntutan dari perusahaan. Pegawai merasa seakan-akan tidak mampu untuk mencapai semua target yang sudah ditetapkan sehingga motivasi kerja menurun,

Kesejahteraan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, kesejahteraan adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdian atau pun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan pegawai adalah untuk mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan pegawai ini hendaknya diberikan kesejahteraan, kompensasi. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan pegawai yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan. Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan pegawai sehingga mendorong manajer menetapkan program kesejahteraan pegawai. Program kesejahteraan pegawai harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Hasibuan (2016) menjelaskan kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerja meningkat. Kurangnya perusahaan memberikan perhatian kepada pegawainya

berupa tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya menjadi permasalahan bagi pegawai yang bekerja.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2010: 83)

Pegawai pada saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan pegawai yang menyangkut kesejahteraan yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Indikasi ini dapat dikatakan bahwa harapan atau tuntutan pegawai dalam pencapaian motivasi kerja yang baik belum dapat terwujud sebagaimana mestinya, kenyataan ini tidak bisa dibiarkan karena hal-hal sebagaimana tersebut dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan

PT. Agrotech Pesticide Industry Medan sebagai perusahaan agrokimia yang dimulai dari sebuah cita-cita sederhana untuk memenuhi kebutuhan petani dengan produk lokal yang kompetitif dan berkualitas. Dengan perkembangannya yang semakin pesat PT. Agrotech Pesticide Industry Medan tetap berkomitmen untuk tetap mempertahankan nilai awal perusahaan yaitu komitmen untuk terus berinovasi dan memenuhi kebutuhan petani dengan produk berkualitas serta terjangkau dan tidak terbatas hanya pada produk agrokimia saja.

## 1.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan Jalan KL. Yos Sudarso KM 13 No. 1 Kelurahan Titi Papan Medan Sumatera Utara.

### 2.2. Populasi

Menurut Arikunto (2010:75), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang diperoleh, populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan yang berjumlah 45 orang.

### 2.3. Sampel

Pada penelitian ini, dilakukan penelitian pada sebagian dari populasi, yang disebut dengan penelitian sampel. Menurut Arikunto (2010:109), cara pengambilan sampel untuk subyek yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih.

## 2.4. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1  
Defenisi Variabel

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri ( <i>drive</i> ) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sumber : Mangkunegara (2008: 51)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengakuan diri</li> <li>• Orientasi masa depan</li> <li>• Tingkat cita-cita yang tinggi.</li> <li>• Kesempatan memperoleh kemajuan</li> <li>• Jaminan kerja yang baik</li> </ul>	Likert
Kesejahteraan ( $X_1$ )	Kesejahteraan adalah suatu kondisi kehidupan individu dan masyarakat yang sesuai dengan standar kelayakan hidup yang dipersepsi masyarakat Sumber : Swasono, 2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah pendapatan</li> <li>• Pendidikan yang semakin tinggi dan berkualitas</li> <li>• Kualitas kesehatan yang semakin baik</li> </ul>	Likert
Semangat kerja ( $X_2$ )	Semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Sumber Nitisemito (2010 : 160)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naiknya produktivitas karyawan</li> <li>• Tingkat absensi rendah</li> <li>• Labour Turn Over</li> <li>• Berkurangnya kegelisahaan</li> </ul>	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan Sumber: Mathis dan Jackson (2012:378)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kualitas kerja</li> <li>▪ Kuantitas kerja</li> <li>▪ Ketepatan waktu</li> <li>▪ Kehadiran dan kemampuan bekerjasama</li> </ul>	Likert

Data diolah Tahun 2019

## 2.5. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program *SPSS for windows vs. 20.00*, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

## 2.6. Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Triton 2006:56).

## 2.6. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik.

### 2.6.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

### 2.6.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram.

### 2.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi *heteroskedastisitas*. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

## 2.7. Uji Hipotesis

### 2.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel *independent* (variabel bebas) terhadap variabel *dependent* (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

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

### 2.8. Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent.

### 2.9. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

### 2.10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel *independent* dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent*. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel *independent*, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*.

## 3. Analisa dan Pembahasan

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor.

Dari tabel 2, dibawah terlihat bahwa kolerasi semua item untuk motivasi ( $X_1$ ), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.287 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan motivasi ( $X_1$ ) adalah valid.

Tabel 2  
Uji Validitas Instrumen motivasi ( $X_1$ )

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ ) ( $n = 45, \alpha = 5\%$ )	Kesimpulan	Keterangan
Q11	0,829	0.287	Valid	Dipakai
Q12	0,910	0.287	Valid	Dipakai
Q13	0,903	0.287	Valid	Dipakai
Q14	0,823	0.287	Valid	Dipakai
X15	0,878	0.287	Valid	Dipakai
Q16	0,910	0.287	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

Tabel 3  
Uji Validitas Instrumen kesejahteraan ( $X_2$ )

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ ) ( $n = 45, \alpha = 5\%$ )	Kesimpulan	Keterangan
X21	0,843	0.287	Valid	Dipakai
X22	0,905	0.287	Valid	Dipakai
X23	0,879	0.287	Valid	Dipakai
X24	0,419	0.287	Valid	Dipakai
X25	0,533	0.287	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

Selanjutnya dari tabel 3, diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk kesejahteraan ( $X_2$ ), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.287 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan kesejahteraan ( $X_2$ ) adalah valid.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir

pernyataan dan total skor. Dari tabel 4, berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk semangat kerja ( $X_3$ ), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.287 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan semangat kerja ( $X_3$ ) adalah valid.

Tabel 4  
Uji Validitas Instrumen semangat kerja ( $X_3$ )

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ ) ( $n = 45, \alpha = 5\%$ )	Kesimpulan	Keterangan
X31	0,758	0.287	Valid	Dipakai
X32	0,804	0.287	Valid	Dipakai
X33	0,712	0.287	Valid	Dipakai
X34	0,730	0.287	Valid	Dipakai
X35	0,746	0.287	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

Tabel 5  
Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ ) ( $n = 45, \alpha = 5\%$ )	Kesimpulan	Keterangan
Y11	0,612	0.287	Valid	Dipakai
Y12	0,573	0.287	Valid	Dipakai
Y13	0,862	0.287	Valid	Dipakai
Y14	0,643	0.287	Valid	Dipakai
Y15	0,648	0.287	Valid	Dipakai
Y16	0859	0.287	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

Selanjutnya uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5, diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Kinerja pegawai (Y), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.287 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Kinerja (Y) adalah valid.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *CrobachAlpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut

Kaplan-Saccuzz (dalam Helmi 2013:12) atau dapat dengan menggunakan table rujukan sebagai berikut : Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Tabel 6  
Interprestasi Nilai Reliabilitas

Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interprestasi
0,80 -1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber : Helmi (2013 :12)

Tabel 7  
Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,938	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kesejahteraan ( $X_2$ )	0,795	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Semangat Kerja ( $X_3$ )	0,782	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Kinerja (Y)	0,795	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

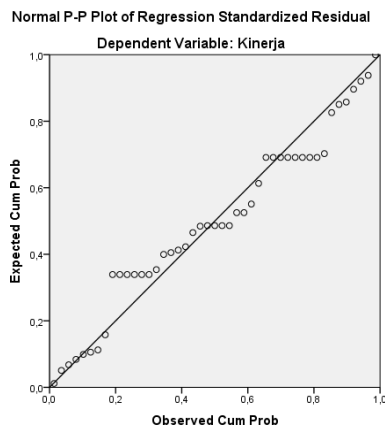
### 3.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji “t” dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik P-P Plot.yang dihasilkan melalui SPSS. Adapun output grafik

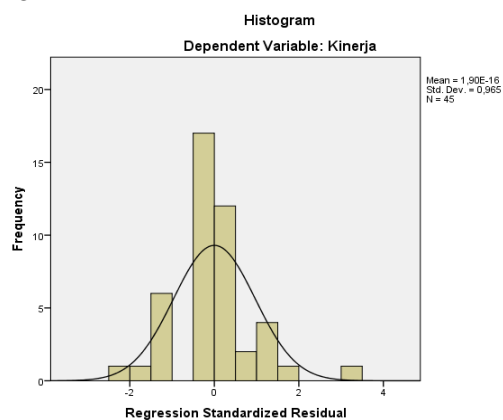
P-P Plot seperti terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1 Uji normalitas P-P Plot Test

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data motivasi, kesejahteraan, semangat kerja dan Kinerja menyebar. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan variabel independennya.

Berdasarkan gambar 5.2 dibawah terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi melenceng (skweness) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Grafik Histogram

### 3.3.2. Uji Multikolinearitas

Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat *Tolerance Value* dan *Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika *tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikoleniaritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8  
Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

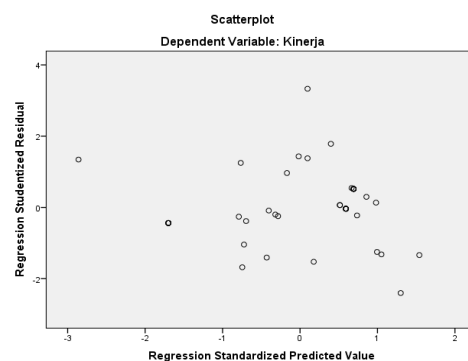
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	,716	1,396
Kesejahteraan	,863	1,158
Semangat_Kerja	,819	1,222

Berdasarkan output tabel 8, hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *heteroskedastisitas*.

Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 20.) for Windows dapat dilihat pada gambar 5.3 berikut ini:



Gambar 3 Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas* pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui Kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel bebasnya.



### 3.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas memiliki hubungan sama kuat atau tidak, dimana untuk melihat hubungan atau tidak hubungan secara autokorelasi dapat dilihat dengan Uji Durbin-Watson (DW test)

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (kostanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain diantara variabel *independent*.

Tabel 9  
Uji Durbin-Watson (DW test)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 <sup>a</sup>	41	,000	1,877

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, tahun (2019)

Berdasarkan tabel 5.14 Diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,877. Nilai Durbin-Watson menurut tabel dengan n=45 responden dan K = 3 (dalam hal ini adalah jumlah variabel bebas) didapat angka dl = 1.383 dan du= 1.666. oleh karena itu nilai DW hitung > du (1,877 > 1.693), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi maka model layak untuk digunakan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk berapa besar pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20 dengan output sebagai berikut :

Tabel 10  
Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,218	2,201		5,096	,000
	Motivasi	,351	,090	,432	3,892	,000
	Kesejahteraan	,283	,082	,347	3,433	,001
	Semangat_Kerja	,163	,056	,305	2,932	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, tahun (2019).

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 11,218 + 0,351X_1 + 0,283X_2 + 0,163X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 11,218 hal ini menyatakan bahwa jika variable motivasi,

kesejahteraan dan semangat kerja diabaikan, maka nilai kinerja sebesar 11,218.

- Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,351 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 35.1%.
- Koefisien regresi untuk variabel kesejahteraan sebesar 0,283 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kesejahteraan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 28.3%.

4. Koefisien regresi untuk variabel semangat kerja sebesar 0,163 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor semangat kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 16.3%.

#### 4. Pembahasan

Untuk pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, digunakan uji F dengan ketentuan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sebaliknya apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sedangkan pengujian secara parsial masing-masing variabel independen dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel perilaku motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel kinerja pegawai. Untuk pengujian secara parsial digunakan uji t dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan

$H_1$  diterima, sebaliknya apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### 4.1. Uji Serempak

Pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) Di PT. Agrotech Pesticide Industry Medan dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut.

Dari Tabel 11, dibawah, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20.555. Dengan menggunakan confidence interval (CI) 95 % df 3:45 ( $\alpha = 0.05$ ) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2,81. Dengan demikian  $F_{hitung} 24,034 > F_{tabel} 2.81$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja sebagai variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.

Tabel 11  
Hasil Uji Serempak  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164,247	3	54,749	24,034	,000 <sup>b</sup>
Residual	93,397	41	2,278		
Total	257,644	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada Tabel 5.16 di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0.000<sup>b</sup> lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan kesejahteraan serta semangat kerja sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang *highly significant*. Secara serempak variabel motivasi dan kesejahteraan serta semangat kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap

kinerja pegawai kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui besarnya pengaruh perubahan variabel motivasi dan kesejahteraan serta semangat kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan, sebagai berikut:

Tabel 12  
Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,611	1,509	,637	24,034

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,637 berarti bahwa terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan dapat dijelaskan oleh perubahan motivasi dan kesejahteraan serta semangat kerja berpengaruh

positif dan signifikan sebesar 63,7%, sedangkan sisanya sebesar 36.3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

#### 4.2. Uji Parsial

Uji pengaruh variabel motivasi dan kesejahteraan serta semangat kerja secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut :

Tabel 13  
Hasil Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,218	2,201		5,096	,000
1 Motivasi	,351	,090	,432	3,892	,000
Kesejahteraan	,283	,082	,347	3,433	,001
Semangat_Kerja	,163	,056	,305	2,932	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel 5.20 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada df 3:45 dengan  $\alpha = 0,05$  adalah 2.014. Pengaruh parsial dari variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,892, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,892 > 2.014$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi ( $X_1$ ) meningkat atau semakin baik maka kinerja pegawai Kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan juga akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel kesejahteraan ( $X_2$ ) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,433, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,433 > 2.014$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa variabel kesejahteraan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. Hal ini berarti bahwa apabila kesejahteraan ( $X_2$ ) meningkat atau semakin baik maka kinerja pegawai kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan juga akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel semangat kerja ( $X_3$ ) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,932, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,932 > 2.014$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa variabel semangat kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Agrotech Pesticide

Industry Medan. Hal ini berarti bahwa apabila semangat kerja ( $X_3$ ) meningkat atau semakin baik maka kinerja pegawai kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,432 atau 43.2%. Hal ini berarti bahwa motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.

#### 5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,892 > 2.014$ ) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,432 atau 43,2%.
2. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,433 > 2.014$ ) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,347 atau 34,7%.
3. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,932 > 2.014$ ) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,305 atau 30,5%.
4. Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan Nilai koefisien determinasi sebesar 0,637 atau 63,7% dengan  $F_{hitung} 24,034 > F_{tabel} 2.81$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abdul Aziz Nugraha Pratama , Aprina Wardani, 2017, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*
- Ahmad, Tohardi. 2009. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Asnawi dan Masyhuri. 2009. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press.
- Badan Pusat Statistik. 2000. *Indikator sosial ekonomi indonesia*. Badan Pusat Statistik Indonesia. Jakarta.
- Bastian Prabowo, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana, 2016, *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*
- Bruce, Joyce, dkk. (2009). *Models Of Teaching: Model-model Pengajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith. Newstrom, John. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Edi Sartono, 2017, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung*
- Gibson, James. L.,et all.2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Gitosudarmo Indriyo. 2012. *Manajemen Pemasaran*. edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit : BPFE – Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Michael dan Stan Kossen. 2011. *The Human Side of Organizations*. New York. ADDISON-WESLEY.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Mandar Maju, Bandung
- Moekijat. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2009, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sarundajang, Sinyo. 2012. *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah dan Upaya Mengatasinya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.

- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. Management, New Jersey: Prentice Hall inc.
- Supartono., (2011), Chemo-entrepreneurship (CEP) sebagai Pendekatan Pembelajaran Kimia yang Inovatif dan Kreatif. Artikel Laporan Hasil Penelitian Program Hibah A2, Jurusan Kimia FMIPA UNNES, Semarang.
- Suseno, Miftahun Ni'mah dan Sugiyanto, 2010, Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi. Vol 37, No 1 Juni 2010 : 94-109.
- Swasono, Edi. (2011). "Peningkatan Kinerja SDM dalam Konteks Adaptabilitas Lingkungan". Tesis Program Pasca Sarjana. Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Todaro, Michael P. dan Stephen C. Smith. 2010. Pembangunan Ekonomi (edisi kesembilan, jilid I). Jakarta : Erlangga
- Untung – Sriwidodo, 2010, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo . (2014) . Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widyastuti, W. 2012. Hubungan antara Depresi dengan Kepatuhan Diet Penderita Diabetes Mellitus di Pekalongan. Jurnal Ilmiah Kesehatan. Vol IV. No. 1. (5-6).
- Wiliam, Davis, Keith. 2010. Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Winardi. 2011. Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2015. Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh). (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks
- Yulinda Rozzyana, 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan