

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NERAGARA MANADO

ANALYSIS OF WORK MOTIVATION FACTORS AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARD THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN STATE STATE MANADO SERVICES OFFICE

Oleh:

Abihud Yaluwo¹
Viktor P K. Lengkong²
Lucky O H. Dotulong³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹08abihudboy@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³luckydotulong@undrat.ac.id

[**Abstrack** Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan baik secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai. Jenis penelitian “asiosiatif” metode analisis adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel ndependen (Motivasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (t hitung 2,192 > t tabel 1,697) dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0.05$. Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (t hitung 5,484 > t tabel 1,697) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0.05$.].

Kata Kunci: Motivasi kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Manado

***Abstrack** Performance is the work achieved by a person or group of people in an organization / company both in quality and quantity over a certain period. The research objective is to determine the influence of motivation and organizational culture on employee performance. This type of research "associative" analysis method is Multiple Linear Regression Analysis. Based on the research results it was found that there was a simultaneous influence between the independent variables (Motivation and Organizational Culture) on the dependent variable (Employee Performance). Motivation (X_1) partially affects Employee Performance (Y) (t count 2.192 > t table 1.697) with a significance level of $0.036 < 0.05$. Organizational Culture (X_2) partially influences Employee Performance (Y) (t count 5.484 > t table 1.697) with a significance level of $0.000 < 0.05$.].*

Keywords: work motivation, and organizational culture on the performance of Manado KPPN employees

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak dan pendorong sumberdaya-sumberdaya lainnya yang meliputi sumber daya modal, bahan baku atau bahan mentah, mesin-mesin atau peralatan, dan sebagainya Edy Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007). Oleh karena itu penting untuk mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Salah satu organisasi atau instansi yang ada di Indonesia adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara, termasuk yang ada di Manado Sulawesi Utara. Sebagai kantor pemerintah yang bertugas melayani banyak satuan kerja (Satker) total Satuan Kerja yang dilayani oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado adalah 287 Satuan Kerja maka sumber daya manusia atau pegawai yang handal sangatlah diperlukan. Pegawai yang handal ini diperlukan untuk melakukan pembinaan dan pendampingan atau bimbingan dalam pelaksanaan anggaran, pelaporan, dan aplikasi satuan kerja, khususnya untuk satuan kerja yang baru mendapat Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) terutama Satuan Kerja SKPD. Fungsi vital Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara tertuang dalam Pasal 27 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 169 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa tugas Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara menjalankan fungsi perbendaharaan dan bendahara umum negara, menyalurkan pembiayaan, serta menatausahakan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan. Daly, Hamlan. 2015

Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado tidak dapat dipisahkan dari motivasinya untuk selalu memperlihatkan hasil kerja atau prestasi kerja yang baik. dalam menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja di samping faktor kemampuan, sumber daya, dan kondisi tempat melakukan pekerjaan (lingkungan kerja) Fahmi Muhammad Azzuhri, Kartika Indah Permanasari/(2019).

Selain Motivasi Budaya Organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. menurut Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, Rizky Kurniawan Murtiyanto (2018) adalah sebagai berikut: “norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara dengan salah satu kepala staf Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado motivasi yang di miliki pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara sangat besar namun ada saja kendala yang dapat mempengaruhi motivasi mereka, misalnya fasilitas yang kurang bagus, fasilitas dalam hal ini adalah computer yang sering eror, jaringan yang belum terlalu bagus untuk menginput data, AC yang sering gangguan dan ruangan kantor yang belum terlalu baik untuk melakukan pekerjaan. Itu dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Dan untuk budaya organisasi dilihat bahwa masih ada pegawai yang sering melanggar nilai-nilai/norma-norma yang terkandung dalam budaya organisasi tersebut, misalnya datang ke kantor tidak tepat waktu misalnya waktu yang di tentukan 07:30, sudah berada di kantor dan mengikuti apel pagi bersama tapi masih ada pegawai yang datang 07:35 dan bahkan ada pegawai yang datang 08:00 dan tidak mengikuti apel bersama karena terlambat.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan paparan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Silvia Sari Sitompul 2017 kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah dorongan hasrat ataupun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu Menurut Gibson 2016 motivasi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Karjantoro 2017, motivasi terbentuk melalui sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi". Jadi pengertian budaya organisasi atau budaya perusahaan dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi sebagai filosofi kerja pegawai, sehingga dapat membentuk perilaku pegawai dalam bekerja. Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan (2015)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitiin Dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini ditinjau dari tujuannya adalah jenis penelitian "*asiosiatif* " dengan metode penelitian menggunakan metode "*Analisis Regresi Linear Berganda*" merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2014). pada penellitian ini pengaruh tersebut yaitu: motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado. Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Manado, yang berlokasi di JL. 17 Agustus Wenang Bumi Beringin Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara.

Jenis data yang diambil dari pembagian kuesioner atau wawancara langsung dengan responden selain data primer data sekunder di diperoleh dari Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pegawai KPPN. Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh fakta mengenai variabel yang diteliti. Pada penelitian ini data yang dikumpulkan merupakan hasil dari jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluru pegawai Kantor Pelayanan Perendaharaan Negara Manado yang berjumlah 35 orang

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas yang dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, (2012)

Tabel 1.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,01	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan data SPSS, 2020

Berdasarkan hasil data dari tabel-tabel diatas dapat diketahui pertanyaan-pertanyaan yang dianggap valid dan tidak valid, dimana pernyataan valid skornya $> 0,00$ sedangkan pernyataan yang tidak valid $< 0,00$ (Agung Wibowo, 2012). Sehingga dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan layak untuk digunakan sebagai indikator.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014) reliabilitas berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau hasil temuan. Karena reabilitas berkenan dengan derajat konsistensi, maka apabila ada peneliti lain mengulangi penelitian pada obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Varibael	Indicator	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,746	Reliabel
	X1.2		Reliabel
	X1.3		Reliabel
	X1.4		Reliabel
	X1.5		Reliabel
Budaya Organisasi	X2.1	0,836	Sangat Reliabel
	X2.2		Sangat Reliabel
	X2.3		Sangat Reliabel
	X2.4		Sangat Reliabel
	X2.5		Sangat Reliabel
	X2.6		Sangat Reliabel
	X2.7		Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai	Y.1	0,821	Sangat Reliabel
	Y.2		Sangat Reliabel
	Y.3		Sangat Reliabel
	Y.4		Sangat Reliabel
	Y.5		Sangat Reliabel
	Y.6		Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olahan data SPSS, 2020

Hasil Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data variabel bebas (*independent*) dan data variabel terikat (*dependent*) pada persamaan regresi yang dihasilkan.

Tabel 3. Output Pengujian Normalitas

			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0E-7
	Std. Deviation		1.65878225
	Absolute		.142
Most Extreme Differences	Positive		.103
	Negative		-.142
Kolmogorov-Smirnov Z			.838
Asymp. Sig. (2-tailed)			.483
	Sig.		.440 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.428
		Upper Bound	.453

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil Olahan data SPSS, 2020

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui terjadinya hubungan antar variabel bebas, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai pada *Variance Inflation Factor (VIF)* <10,00 dan *Tolerance (a)* >0,100.

Tabel 4. Output Pengujian Multikolinearitas

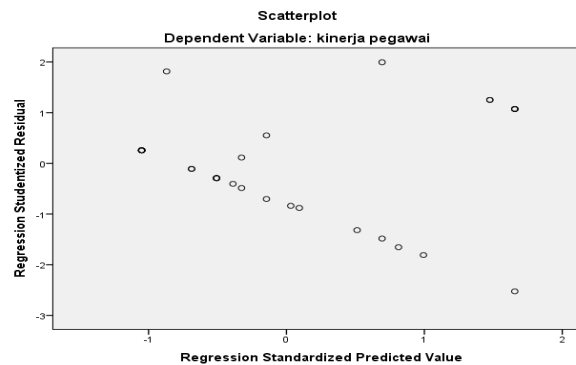
Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.149	4.186	-.274	.786		
	Motivasi	.426	.195	.265	.036	.996	1.004
	budaya organisasi	.628	.114	.664	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan data SPSS, 2020

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011) untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak terdapat pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 1. Output Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan data SPSS, 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Ghozali (2012) regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sehingga dalam penelitian ini tujuan peneliti untuk mengetahui pengaruh variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado.

Tabel 1.6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1.149	4.186		-.274	.786	
1	Motivasi	.426	.195	.265	2.192	.036
	budaya organisasi	.628	.114	.664	5.484	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan data SPSS, 2020

Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t (parsial) pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 7. Output Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-1.149	4.186		-.274	.786			
1	Motivasi	.426	.195	.265	2.192	.036	.996	1.004
	budaya organisasi	.628	.114	.664	5.484	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan data SPSS, 2020

Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

Tabel 8. Output Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.618	2	53.309	18.235	.000 ^b
	Residual	93.553	32	2.924		
	Total	200.171	34			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, motivasi

Sumber: Hasil Olahan data SPSS, 2020

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel independen (Motivasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sedangkan untuk uji t parsial ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan sebagai predictor kinerja karyawan. Artinya, menurunnya motivasi kerja karyawan sudah dapat dipastikan akan secara signifikan berimplikasi terhadap menurunnya kinerja karyawan. Muzakki Muhammad Alkirom Wildan Helmi Buyung Aulia Safrizal (2017).

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi para karyawan dalam menjadikan pedoman berperilaku serta berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: Riko Junaldi dan Febsri Susanti (2019)

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya serta berdasarkan penelitian ini untuk menguji apakah Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado baik secara parsial maupun simultan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado.
3. Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Manado. Michael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan (2015)

Saran

Bagi para pegawai agar dapat terus meningkatkan kinerja sehingga dapat sesuai dengan apa yang telah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara tetapkan dalam hal ini Motivasi yang dimana dapat membuat sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, (2012), *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Edisi Ke Dua, Penerbit Gava Media, Yogyakarta
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Daly, Hamlan. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 No 1 ISSN: 2302-2019. Hal 84-94. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4250>
- Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, Rizky Kurniawan Murtiyanto (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi pada tanggal 1 juni 2018* *Jurnal administrasi dan bisnis*, Volume: 12, Nomor : 1 <http://j-adbis.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/view/36/36>
- Fahmi Muhammad Azzuhri, Kartika Indah Permanasari (2019) Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang . *Management Business and Economics Journal* Volume, 24. No 2 Hal 93-103. <http://journal2.um.ac.id/index.php/ekobis/article/view/10282/4767>
- Imam Ghozali (2011) *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa*. *Jurnal Agora* Vol. 3, No. 2, (2015) Hal: 60-69. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/3286/2973>
- Muzakki Muhammad Alkirom Wildan Helmi Buyung Aulia Safrizal (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pamekasan*. *Jurnal Kompetensi*: Vol 11, No 1. <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/3662>.
- Riko Junaldi dan Febsri Susansti (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. *INA-Rxiv Papers*, Hal 1-13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>
- Silvia Sari Sitompul 2017 *Aktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sinco Jaya Abadi* *Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 1 No 1. <https://media.neliti.com/media/publications/256274-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-606043a4.pdf>
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: