

Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales

Ayu Amaliah Baharuddin¹, Muh. Ikhwan Musa², Burhanuddin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: ayuamaliah02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan sampel yang digunakan berjumlah 48 orang karyawan sales. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di olah menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.

Kata kunci: motivasi, kompetensi kerja, prestasi, karyawan sales

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work competence on the achievement of sales employees at PT. Hadji Kalla Toyota Cokroaminoto branch in Makassar. This research approach uses a quantitative approach. The sample used is 48 sales employees. The data analysis model used is multiple linear regression analysis which is processed using the SPSS program. Based on the results of research that has been done, it shows that the influence of motivation and work competence has a positive and significant effect on the work performance of sales employees at the company PT. Hadji Kalla Toyota Cokroaminoto branch in Makassar.

Keywords: motivation, work competence, achievement, sales employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan organisasi (Teck & Waheed, 2011). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan

seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Achmad, 2018).

Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013). Dessler (2015). mengemukakan bahwa manajemen kinerja merupakan sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan

mengatur kerja sama secara harmonis dan integrasi antara pemimpin dan bawahan. Hidayat (2017) mengemukakan bahwa manajemen kinerja dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi misi organisasi.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Hafid, 2017; Wau, 2022; Laoli & Ndraha, 2022). Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Dari hasil penelitian Permatasari (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Ikhsan (2019) mengemukakan bahwa bahwa faktor yang sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Suatu organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila di dukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya, artinya dengan memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka upaya untuk pencapaian tujuan akan lebih muda (Panji, 2014). Herzberg (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat di ukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kegunaan kompetensi kerja bagi pekerja antara lain adalah untuk menjamin produktivitas kerja dan keselamatan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan tenaga kerja. Kegunaan kompetensi kerja bagi pemberi kerja (*employer*) anatara lain adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas industri, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan persaingan usaha di dunia industri. Kegunaan kompetensi kerja bagi konsumen antara lain adalah untuk menghilangkan keraguan terhadap kecukupan kuantitas dan kualitas barang, termasuk terbebas dari barang berbahaya bagi konsumen (Bali, 2022; Sarumaha, 2022).

Karyawan di tuntutan untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat di ukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan pada pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar juga dapat di ukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Masalah prestasi kerja tidak timbul sembarangan atau timbul begitu saja. Ginawati (2019) mengemukakan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan

menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Mencapai prestasi kerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja diantaranya kemampuan mereka, motivasi kerja, dukungan dari pimpinan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Widiartana (2016) dan Zebua (2022) mengemukakan bahwa pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto menemukan fenomena yang dapat menghambat prestasi karyawan sales tersebut. Adapun fenomena yang di maksud ialah prestasi pada karyawan sales tersebut tidak menentu, kadang naik kadang turun dikarenakan banyak hal yang menghambat motivasi dan kompetensi kerjanya salah satunya perusahaan mengalami fluktuasi yaitu naik turunnya permintaan pasar yang disebabkan oleh adanya kendala seperti Covid-19.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Sales Pada Perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Jumlah populasi sebanyak 48 orang. Jenis dan sumber data yang

digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan observasi, angket dan interview. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS (Fajra et al., 2020; Siregar, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

		48
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3.03201663
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,186

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai signifikasinsi sebesar 0,186. Sehingga, dalam hal ini data penelitian terdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

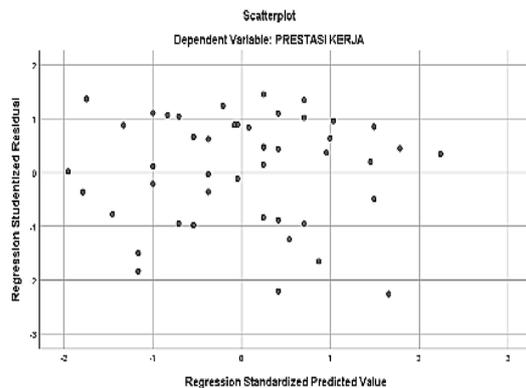
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	36.589	9.219		3.969	.000		
	MOTIVASI	.121	.300	.066	.405	.688	.799	1.252
	KOMPETENSI	-.456	.288	-.257	-1.583	.120	.799	1.252

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan tabel 2 di atas maka diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- Nilai VIF untuk variabel motivasi sebesar $1,252 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,799 > 0,10$ sehingga variabel motivasi tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Nilai VIF untuk variabel kompetensi kerja sebesar $1,252 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,799 > 0,10$ sehingga variabel kompetensi kerja tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastitas



Gambar 1. Diagram Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan diagram di atas, maka dapat di lihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskeditas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Coefficients Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	36.871	7.042		5.236	.000
	MOTIVASI	.737	.229	.436	3.222	.002
	KOMPETENSI	-1.030	.220	-.633	-4.683	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan tabel 3 *coefficients* hasil *output* SPSS versi 26 di atas maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 36.871 + 0.737X_1 - 1.030X_2 + 0.1$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci:

- 1) Konstanta sebesar 36.871, dengan nilai positif. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan dari variabel motivasi, kompetensi maka karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota

cabang Cokroaminoto di Makassar akan memiliki prestasi kerja sebesar 36.871

- 2) Nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 36.871. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, setiap peningkatan motivasi dan kompetensi akan memberikan dampak pada meningkatnya prestasi kerja sebesar 36.871.
- 3) Motivasi kerja (X_1) nilai konstanta regresi motivasi kerja sebesar 0.737 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar sebesar 0.737. Arah hubungan antara motivasi dengan prestasi adalah searah (+), di mana kenaikan nilai motivasi meningkat akan mengakibatkan kenaikan pula terhadap prestasi karyawan sales begitu pula sebaliknya dimana penurunan nilai motivasi akan mengakibatkan penurunan pula pada prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.
- 4) Kompetensi Kerja (X_2) nilai konstanta regresi keterampilan sebesar -1.030 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kompetensi kerja maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja sebesar -1.030. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan 1% kompetensi kerja maka akan menyebabkan penurunan prestasi kerja sebesar -1.030. Arah hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja adalah searah (-), di mana kenaikan nilai kompetensi kerja akan mengakibatkan peningkatan pula terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.

B. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 4. Uji T

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	36.589	9.219		3.969	.000		
	MOTIVASI	.121	.300	.066	.405	.688	.799	1.252
	KOMPETENSI	-.456	.288	-.257	-1.583	.120	.799	1.252

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

1. Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto di Makassar

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_1 (motivasi) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dapat ditunjukkan dengan menggunakan rumus t_{tabel} yakni: $t_{tabel} = t(a2, n-k-1 = t(0,05/2, 63-2-1) = (0,025, 60) = 2,00030$, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,123 > 2,00030$). Dari hasil sig. dan rumus mencari t_{tabel} motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.

2. Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto di Makassar

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_2 (kompetensi kerja) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dapat ditunjukkan dengan menggunakan rumus t_{tabel} yakni $t_{tabel} = t(a2, n-k-1 = t(0,05/2, 63-2-1) = (0,025; 60) = 2,00030$, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-4,683 < 2,00030$). Dari hasil sig. dan rumus mencari t_{tabel} kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.683	2	65.841	11.751	.000 ^b
	Residual	252.130	45	5.603		
	Total	383.813	47			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI

1. Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto di Makassar.

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 5 di atas dapat diketahui nilai sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} 11.751 dan nilai f_{tabel} dapat dilihat dengan menggunakan rumus f_{tabel} yakni: $f_{tabel} = f(k; n-k)$, $f = (2; 63-2)$, $f_{tabel} (2; 61) = 3,15$. Dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} 11.751 > f_{tabel} 3,15$.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis di atas H_1 dan H_2 menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.

Pembahasan

Motivasi adalah hasrat atau dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu Tindakan dengan tujuan tertentu. Pada hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap karyawan sales pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Semakin baik motivasi dan semakin tinggi kompetensi kerja yang

dimiliki karyawan sales maka prestasi kerja pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi dan kompetensi kerja karyawan sales semakin rendah maka prestasi kerja pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar akan menurun, hal ini sejalan dengan penelitian Achmad (2018), di mana pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sangat penting.

Pada hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dan kompetensi karyawan sales terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Semakin baik motivasi dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan sales maka prestasi kerja pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar meningkat. Sebaliknya jika motivasi dan kompetensi karyawan sales semakin rendah maka prestasi kerja pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar akan menurun, hal ini sejalan dengan penelitian Ginawati (2019) Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan itu sangat penting untuk mempengaruhi motivasi dan kompetensi pada karyawan sales.

Berdasarkan hasil uji T (*R-Square*) variabel motivasi (X_1) memberikan kontribusi 19,2% terhadap prestasi kerja. Dan untuk variabel kompetensi (X_2) memberikan kontribusi 19,2%, yang di mana kompetensi kerja sangat berkontribusi terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Berdasarkan hasil parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Hasil uji

parsial variabel kompetensi karyawan sales mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti semakin tinggi kompetensi karyawan sales PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar akan meningkatkan pula pencapaian prestasi kerjanya.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Manajemen*, 3(2): 95-96.
- Bali, A. Y. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 1-14.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.7>
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fajra, M., Novalinda, R., Ferdiansyah, Masril, M., Dakhi, O. (2020). Kupas

- Tuntas Analisis Jalur Dalam Penelitian. Alfabeta: Bandung.
- Ginawati, Meila (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Business Manajement And Entrepreneurship Journal*, 1(2), 253-263.
- Hafid, Moh. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. 1(2), 295-305.
- Herzberg, Frederick. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hong Tan and Amna Waheed
- Hidayat, Subuh. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMA Negeri 08 Kota Libuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 22(2), 300-312.
- Ikhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Melalui Kepuasan Kerja. *Hasanuddin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship*, 2(1), 61-73.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajement Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panji, Anoraga. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Permatasari, Dian. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Magisma*, 7(1), 1-12.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajement Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Siregar, Syofian. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Teck Hong, Tan, Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business. *Asian Academy of Management Journal*, 16, (1), 73–94.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajement Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Widiartana, Wayan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 6 (1), 1-12.

Zebua, D. I. (2022). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 21–27.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1>.
9