

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN
NEGARA (PERSERO) TBK. CABANG JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Owen Adventa S
1504127

FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2021

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN
NEGARA (PERSERO) TBK. CABANG JAMBI**

Oleh
Owen Adventa S

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Owen Adventa S 2021

Universitas Pendidikan Indonesia

Januari 2021

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SDM
PT BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANGAN JAMBI**

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M.
NIP. 19550917 198002 1 001

Pembimbing II

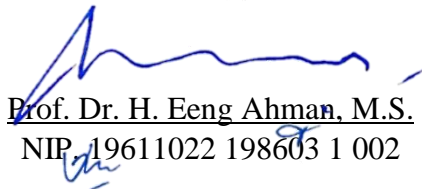


Drs. H. Rd. Dian H. Utama, M.Si.
NIP. 19640823 199302 1 001

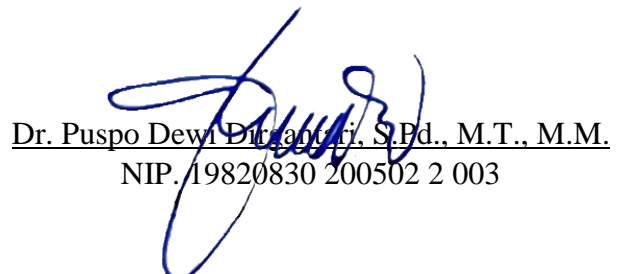
Menyetujui,

**Dekan Fakultas
Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Indonesia**

**Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis**

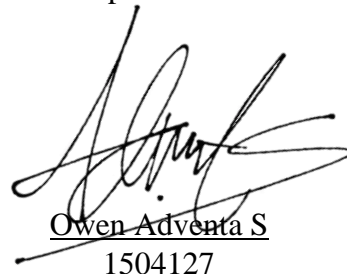


Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S.
NIP. 19611022 198603 1 002



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 19820830 200502 2 003

**Tanggung Jawab Yuridis
Ada pada Penulis**



Owen Adventa S
1504127

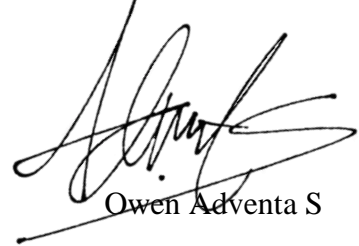
PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jambi”** beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Januari 2021

Yang Membuat Pernyataan



Owen Adventa S

ABSTRAK

Owen Adventa (1504127), “**Pengaruh Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi**”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Drs. Rd. Dian Herdiana Utama, M.Si

Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan hasil penelitian dan data yang diperolehnya dari beberapa tahun terakhir. Masalah kinerja karyawan masih menjadi perhatian penting dalam organisasi karena kinerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Permasalahan mengenai kinerja karyawan terjadi di berbagai perusahaan dan organisasi. Hal ini seperti terjadi pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi yang ditandai dengan penurunan hasil kerja karyawan, absensi, keterlambatan kerja pegawai dan jumlah pencapaian nasabah. Diperlukan suatu faktor yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tetap pada tingkat tinggi, salah satunya dengan motivasi dan promosi jabatan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk: (1) mengetahui tingkat motivasi, (2) mengetahui pelaksanaan promosi jabatan, (3) mengetahui tingkat kinerja, (4) mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja, (5) mengetahui pengaruh promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja, (6) mengetahui pengaruh motivasi dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat bantu *software* komputer SPSS 25.0 for windows. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran motivasi dalam kategori baik, gambaran kinerja karyawan dalam kategori baik. Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh motivasi, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh promosi jabatan dan terdapat hubungan atau korelasi aktif antara motivasi dan promosi jabatan. Berdasarkan hasil penelitian ini direkomendasikan sebagai dasar untuk dilakukannya penelitian lain mengenai motivasi dan promosi jabatan dengan indikator dan objek yang berbeda.

Kata kunci: motivasi, promosi jabatan, kinerja karyawan

ABSTRACT

Owen Adventa S, 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. CABANG JAMBI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

Owen Adventa S (1504127), *"The Effect of Motivation and Job Promotion on employee Performance of PT. Bank Tabungan Negara Tbk Jambi Branch "*. Under the guidance of Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM and Drs. Rd. Dian Herdiana Utama, M.Si

The background of this research is the low performance of employees. This is indicated by the results of research and data obtained from the last few years. Employee performance issues are still an important concern in organizations because employee performance affects the achievement of organizational goals. Employee performance problems occur in various companies and organizations. This is like what happened to PT. Bank Tabungan Negara Tbk Jambi Branch which is marked by a decrease in employee work results, attendance, employee work delays and the number of customer achievements. It takes a factor that can maintain and improve employee performance in order to remain at a high level, one of which is motivation and promotion. The objectives of this study are to: (1) knowing the level of motivation, (2) knowing the implementation of job promotion, (3) knowing the level of performance, (4) knowing the influence of motivation in improving performance, (5) knowing the effect of promotion in improving performance, (6) knowing the effect of motivation and promotion in improve the performance. The unit of analysis in this study were employees of PT. Bank Tabungan Negara Tbk Jambi Branch totaling 47 employees. the method used is explanatory survey with data analysis technique used is multiple linear regression with software SPSS 25.0 for Windows. The findings in this study indicate that the description of motivation is in good category, the description of employee performance is in good category. Employee performance is negatively affected by motivation, employee performance is positively influenced by job promotion and there is an active relationship or correlation between motivation and promotion. Based on the results of this study it is recommended as a basis for other research on motivation and promotion with different indicators and objects.

Keywords: Motivation, Job Promotion, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dengan menyebut nama Tuhan Yang Maha Esa. Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Penulis panjatkan atas berkat-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Promosi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jambi**”

Adapun dalam penyusunan skripsi ini telah penulis usahakan semaksimal mungkin dan tuntunan dengan bantuan dari berbagai pihak, sehingga dapat memperlancar dalam proses penyusunannya. Untuk itu penulis tidak Lupa menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat membantu penulisan skripsi ini.

Namun tidak terlepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi penyusunan bahasa maupun dari segi lainnya oleh karena itu, dengan lapang dada penulis membuka seieibar-Lebarnya bagi pembaca yang ingin memberi saran dan kritik kepada penulsi, sehingga penulis dapat memperbaiki proposai ini.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga dari skripsi ini dapat membantu menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat memberikan ilmu dan inspirasi yang bermanfaat terhadap pembaca.

Bandung, Desember 2020

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan atas berkat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kasih dan sayang-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini didedikasikan untuk kedua orang tua tercinta Yuliani Br Perangin-angin dan Siswanto telah memberikan segala hal yang terbaik bagi penulis. Semoga semua yang telah penulis usahakan menjadi sebuah kebanggaan bagi Mama dan Papa. Pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan dan membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd., MA. Selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis menempuh dan memperoleh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan dan Dosen fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah membimbing penulis selama masa studi.
3. Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., MM. Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan motivasi serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini semoga beliau selalu diberikan kesehatan dan umur panjang.
4. Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M. selaku Pembimbing I dalam penulisan Skripsi, yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan kasih sayang semasa penulisan skripsi.
5. Drs. Rd. Dian Herdiana Utama, M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan kasih sayang semasa penulisan skripsi.
6. Segenap Ibu dan Bapak Dosen dan Staff Program Studi Pendidikan Bisnis yang telah membimbing dan memberi motivasi serta bantuan bagi penulis selama menjalani perkuliahan.
7. Kepada kedua saudari kandung Mettha Christiani S dan Novy Gitani S yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi serta dukungan moril maupun materil dalam penyusunan skripsi.

8. Fika Netania selaku sahabat dan kakak yang telah memberikan telinga dan waktu mendengarkan keluh kesah serta membantu dan mendoakan hal-hal yang baik bagi penulis .
9. Keluarga warewolf (PA) , Debi valentina, Yenni Vera Wati, Rugun Anasari, Thessa elisabet, Anggreni, dan Lasenia Utari yang teiah memberikan doa, semangat dan waktu untuk membantu penulis bertumbuh bersama serta dukungan daiam penyelesaian skripsi.
10. Bidang Doa Kekinian, Agnes Purwanto, Dina Indriyanti, felicia, yang telah memberikan telinga mendengar keluh kesah penulis dalam pemasalahan hidup serta memberikan doa dan semnagat dalam segala hal.
11. Sahabat seperjuangan semasa di kampus yang merasakan suka duka bersama dalam mengejar masa depan Tenya Daesi A, Stefany Panjaitan, Intan Barokah P, AL ahlal yang telah melakukan segala sesuatu yang gila semasa perkuliahan semoga kita tetap bersahabat walaupun beda jalan hidup masing-masing, gue sayang kalian.
12. Persukutuan Mahasiswa Kristen yang membantu penulis mengenal hal-hal baru dan bertumbuh menjadi manusia yang lebih benar.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	11
2.1. Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Konsep Motivasi Kerja.....	11
2.1.1.1 Konsep Motivasi Kerja dalam fungsi MSDM.....	11
2.1.1.2 Definisi Motivasi Kerja.....	12
2.1.1.3 Dimensi Motivasi Kerja.....	14
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
2.1.1.5 Model Motivasi Kerja.....	16
2.1.2 Konsep Promosi Jabatan.....	18
2.1.2.1 Konsep Promosi Jabatan dalam fungsi MSDM.....	18
2.1.2.2 Pengertian Promosi Jabatan dalam MSDM.....	20
2.1.2.3 Dimensi Promosi Jabatan.....	22
2.1.2.4 Model Promosi Jabatan.....	24
2.1.2.5 Faktor Promosi Jabatan.....	24
2.1.3 Konsep Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.1 Konsep Kinerja Karyawan dalam Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.1.3.2 Definisi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	27
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	28
2.1.3.5 Model Kinerja Karyawan.....	29

2.1.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.1.5. Pengaruh Pomosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.1.6 Penelitian Sebelumnya.....	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	36
2.3. Hipotesis.....	39
BAB III OBJEK DAN METODE PENEIITIAN.....	41
3.1. Objek Penelitian.....	41
3.2. Metode Penelitian.....	41
3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan.....	41
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	42
3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	50
3.2.4 Populasi dan Sampel.....	51
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.2.6 Transformasi Data melalui Method of Successive Interval (MSI).....	53
3.2.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	54
3.2.8 Teknik Analisis Data.....	61
BAB IV HASII PENEIITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Hasil Penelitian.....	74
4.1.1 Profil Perusahaan.....	74
4.1.2 Karakteristik Responden Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Jambi.....	76
4.2 Hasil Pengujian Deskriptif.....	78
4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Gambaran Motivasi kerja pada PT.BankTabungan Negara Tbk.Cabang Jambi.....	78
4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi.....	86
4.2.3 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi.....	95
4.3 Hasil Pengujian Verifikasi.....	106
4.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Jambi	106
4.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	119

4.4.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	119
4.4.2	Temuan Penelitian Bersifat Empiris.....	123
4.4.3	Implikasi penelitian terhadap Pendidikan Bisnis.....	124
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		130
5.1	Kesimpulan.....	130
5.2	Saran.....	131

DAFTAR TABEL

TABEL 1. 1	PENILAIAN KINERJA KARYAWAN.....	3
TABEL 1. 2	PATOKAN HASIL AKHIR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN	3
TABEL 1. 3	JUMLAH PENCAPAIAN DAN REALISASI NASABAH.....	5
TABEL 1. 4	DAFTAR KETERLAMBATAN KARYAWAN.....	6
TABEL 1. 5	PERKEMBANGAN PROMOSI JABATAN.....	8
TABEL 2. 1	PENELITIAN TERDAHULU.....	33
TABEL 3. 1	OPERASIONALISASI VARIABEL.....	44
TABEL 3. 2	JENIS DAN SUMBER DATA.....	50
TABEL 3. 3	JUMLAH KARYAWAN SESUAI BIDANG KERJA PT.BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CAB. JAMBI.....	51
TABEL 3. 4	JUMLAH KARYAWAN YANG PERNAH PROMOSI SESUAI BIDANG KERJA PT.BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CAB. JAMBI.....	51
TABEL 3. 5	HASIL PENGUJIAN VAIDITAS VARIABEL DIMENSI MOTIVASI KERJA (X1) TAHAP PERTAMA.....	52
TABEL 3. 6	HASIL PENGUJIAN VAIDITAS MOTIVASI KERJA (X1) TAHAP KEDUA.....	56
TABEL 3. 7	HASIL PENGUJIAN VAIDITAS VARIABEL PROMOSI JABATAN (X2) TAHAP PERTAMA.....	57
TABEL 3. 8	HASIL PENGUJIAN VAIDITAS VARIABEL PROMOSI JABATAN (X2) TAHAP KEDUA.....	57
TABEL 3. 9	HASIL PENGUJIAN VAIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y) TAHAP PERTAMA.....	58
TABEL 3. 10	HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS.....	61
TABEL 3. 11	KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF.....	62

TABEL 3. 12 SKOR AITERNATIF.....	63
TABEL 3. 13 KRITERIA PENAFSIRAN HASII PERHITUNGAN RESPONDEN.....	64
TABEL 4. 1 KARAKTERISNTIK REPONDEN BERDASARKAN JENIS KEIAMIN.....	76
TABEL 4. 2 KARAKTERISTIK REPOONDEN BERDASARKAN USIA..	77
TABEL 4. 3 KARAKTERISTIK REPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR.....	77
TABEL 4. 4 KARAKTERISTIK REPONDEN BERDASARKAN BAGIAN ATAU DEPARTEMEN.....	78
TABEL 4. 5 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI.....	79
TABEL 4. 6 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI.....	81
TABEL 4. 7 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI NEED OF AFFIIATION.....	82
TABEL 4. 8 REKAPITUIASI DIMENSI MOTIVASI (X1).....	84
TABEL 4. 9 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI KEJUJURAN.....	87
TABEL 4. 10 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI LOYAIITAS.....	89
TABEL 4. 11 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI PENDIDIKAN/PRESTASI KERJA.....	90
TABEL 4. 12 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI PENGAIAMAN KERJA/SENIORITAS.....	92
TABEL 4. 13 REKAPITUIASI DIMENSI PROMOSI JABATAN (X2).....	93
TABEL 4. 14 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI PRODUKTIVITAS.....	96
TABEL 4. 15 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI KUAIITAS IAYANAN.....	98
TABEL 4. 16 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI RESPONSIVITAS.....	100
TABEL 4. 17 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI RESPONSIBIIITAS.....	101
TABEL 4. 18 TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP DIMENSI AKUNTABIITAS.....	103
TABEL 4. 19 REKAPITUIASI DIMENSI KINERJA KARYAWAN (Y)	104

TABEL 4. 20 UJI NORMALITAS METODE KOIMOGOROV-SMIRNOV	107
TABEL 4. 21 HASII UJI HETEROSKEDASTISITAS METODE UJI GIEJSER.....	110
TABEL 4. 22 HASII UJI AUTOKOREIASI.....	111
TABEL 4. 23 HASII UJI MUITIKOIINEARITAS	112
TABEL 4. 24 ANAIISIS REGRESI IINEAR BERGANDA	113
TABEL 4. 25 HASII UJI F.....	114
TABEL 4. 26 HASII UJI T.....	115
TABEL 4. 27 KOEFISIEN DETERMINASI SECARA PARSIAI (X1)	117
TABEL 4. 28 KOEFISIEN DETERMINASI SECARA PARSIAI (X2)	118
TABEL 4. 29 HASII ANAIISIS KOEFISIEN DETERMINASI R SQUARE	119

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 MODEI MOTIVASI.....	17
GAMBAR 2. 2 MODEI MOTIVASI M5.....	18
GAMBAR 2. 3 MODEI MANAJEMEN KINERJA DEMING.....	29
GAMBAR 2. 4 MODEI TORRINGTON DAN HAIL.....	30
GAMBAR 2. 5 MODEI ARMSTRONG DAN BARON.....	32
GAMBAR 2. 6 KERANGKA PEMIKIRAN.....	38
GAMBAR 2. 7 PARADIGMA PENEIITIAN.....	39
GAMBAR 4. 1 IOGO PT.BANK TABUNGAN NEGARA.....	74
GAMBAR 4. 2 HASII KONTINUM VARIABEI MOTIVASI (X1).....	85
GAMBAR 4. 3 HASII KONTINUM VARIABEI PROMOSI JABATAN (X2).....	95
GAMBAR 4. 4 HASII KONTINUM VARIABEI KINERJA KARYAWAN (Y).....	105
GAMBAR 4. 5 UJI NORMALITAS (METODE GRAFIK).....	108
GAMBAR 4. 6 HASII UJI HETEROSKEDASTISITAS METODE GRAFIK.....	109
GAMBAR 4. 7 DAERAH PENENTUAN HO PADA UJI F194	
GAMBAR 4. 8 DAERAH PENENTUAN HO PADA UJI T PENGUJIAN TERHADAP KOEFISIEN VARIABEI MOTIVASI.....	197.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2016). KINERJA PEGAWAI, 4(1).
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. a, Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Journal of Organizational Effectiveness : People and Performance Article information : To cite this document :, *Vol. 2 Iss(Performnace)*, 244–266.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Yogyakarta: Bina aksara.
- Armstrong. (2015). Jurnal ilmiah “INTEGRITAS” Vol.1 No. 3 Oktober 2015, 1(3).
- Armstrong. (2016). *Human Resource Management Practice*. (K. Page, Ed.) (10th Editio). Philadelphia: British Library. <https://doi.org/10.1907/978-1-84996-269-7>
- Armstrong, S. (2014). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE*. (michael armstrong, Ed.) (13th ed.). London: Kogan Page Limited.
- Aziri, B. (2011). JOB SATISFACTION : A LITERATURE REVIEW, 3(4), 77–86.
- DeWeese, B., Hornsby, G., Stone, M., & Stone, M. H. (2015). The training process: Planning for strength-power training in track and field. Part 2: Practical and applied aspects. *Journal of Sport and Health Science*, (October). <https://doi.org/10.1016/j.jshs.2015.07.002>
- Hadi Senen, S., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia, 15, 596–598. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.111>
- Judge, S. P. R. and T. (2013). *Organizational Behavior* (5th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Koustelios, A. D. (2014). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers, 15(4), 8. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000005931>
- Learning, M., & Circle, F. (n.d.). Full-Circle Learning MyLab.
- Made, N., Febriani, T., & Indrawati, A. D. (n.d.). LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN HOTEL THE NICHE BALI Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia, 541–551.
- Malhotra, K. N. (2010). *Marketing Reseach: An Applied Orientation* (6th ed.). Pearson education.
- Masharyono, 2012. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PROMOSI JABATAN

- TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT Hendra Jayusman, Siti Khotimah, 2, 139–148.
- Mintzberg. (2013). MANAGEMENT. *HRM Handbook*, 3(5), 760.
- Modjo. (2011). Total Factor Productivity in Indonesian Manufacturing: a Stochastic Frontier Approach. Monash University. *Journal of Productivity Analysis*, 28, 1–18. <https://doi.org/24.1023/s11214-033-047-1>
- Nasution, Z. A. W. P. dan A. P. (2016). No Title, 3(2), 1–9.
- Priyarsono, D. S., Siregar, H., & Kustanto, H. (2017). Kinerja Sektor Industri Manufaktur Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Lokasi di Dalam dan di Luar Kawasan Industri, 16(3), 241–257.
- Relations, S. E. (n.d.). Objectives of employee relations policies Employee relations strategies.
- Rezeki, K. F., Rahayu, W., Widiyanti, E., Telp, E., Bogor, K., & Angka, D. (n.d.). JAWA BARAT Lokasi / Daerah Penelitian adalah Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat . Jenis dan Sumber Data Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder Metode Analisis Data sektor perekonomian dan sub sektor pertanian basis di Kabupaten Bog.
- Riduwan & Kuncoro. (2012). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2014). EMPLOYEE ATTITUDES AND JOB SATISFACTION. *IJHSS*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Schaefer, C. P., Cappelleri, J. C., Cheng, R., Cole, J. C., Guenther, S., Fowler, J., ... Mamolo, C. (2015). Health care resource use, productivity, and costs among patients with moderate to severe plaque psoriasis in the United States. *Journal of the American Academy of Dermatology*, 73(4), 585-593.e3. <https://doi.org/10.1016/j.jaad.2015.06.049>
- Sebagai, D., Satu, S., Guna, S., Ujian, M., Comprehensive, O., Islam, U., ... Kasim, S. (2012). SEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERKEBUNAN LUBUK RAJA PT . SERIKAT PUTRA PROGRAM S1 JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI.
- Sekaran, U. (2014). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba empat.
- Senen, S. H., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2017). Employee Performance

- Assessment System Design Based on Competence. *Innovation of Vocational Technology Education*, 13(2), 68–70. <https://doi.org/10.17509/invotec.v13i2.8268>
- Sinex, J. A., & Chapman, R. F. (2015). Hypoxic training methods for improving endurance exercise performance. *Journal of Sport and Health Science*, (October), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jshs.2015.07.005>
- Stephen P. Robbins, & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, 15th edition*. Prentice Hall, New Jersey.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2012). *Metodologi Penelitian*.
- Tomczak, D. L., Lanzo, L. A., & Aguinis, H. (2018). Evidence-based recommendations for employee performance monitoring. *Business Horizons*, 61(2), 251–259. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.006>
- Ulku, H., & Pamukcu, M. T. (2015). The impact of R&D and knowledge diffusion on the productivity of manufacturing firms in Turkey. *Journal of Productivity Analysis*, 44(1), 79–95. <https://doi.org/10.1007/s11123-015-0447-x>
- Volume, A. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi) Mustofa Abstrak
Keywords : organization culture , competence , motivation , officers work A .
Pendahuluan Sumber daya manusia memiliki p, 17(1), 120–142.
- Vroom. (2016). An Introduction to Organizational Behavior. *IJJHS*, 15(4), 784.
- Wibowo, M. (2016). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar, (May), 0–14.
- Yun, S., & Takeuchi, R. (2015). Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors : Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *JOAP*, 92(3), 745–756. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.745>
- Zachary, L. (2017). *Creating a Mentoring Culture The Organization Guide*. (John Willey, Ed.) (First Edit). San Fransisco: John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/6583-124>

