

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI PROFESIONALISME PEGAWAI PT KERETA API LOGISTIK**

Agung Sarjono

agungsarjono15@gmail.com

PT Kereta Api Logistik

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine and explain the effect of competence and work motivation on performance through the professionalism of employees of PT Kereta Api Logistik from a subsidiary of PT Kereta Api Indonesia, in Regional 3 East Java, especially the Surabaya area. The method used in this research is a quantitative approach. Data was collected by conducting a survey. The results showed that professionalism had an effect on employee performance at PT. Logistics Railroad. This is because the professionalism of employees has been in accordance with the performance of employees at PT. Logistics Railroad. Competence has a direct influence on professionalism and employee performance in a significant positive manner. Therefore, the company should continue to hold competitions for all levels/positions and divisions. It is possible to regularly schedule these Competency activities with similar agencies in order to broaden their horizons and experiences. This also applies to motivation.

Keywords: *competence, motivation, professionalism, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai PT Kereta Api Logistik dari Anak Perusahaan PT Kereta Api Indonesia, di Wilayah Regional 3 Jatim khususnya Area Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan melakukan survei. Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Logistik. Hal tersebut dikarenakan Profesionalisme karyawan telah sesuai dengan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Logistik. Kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap profesionalisme maupun kinerja pegawai secara positif signifikan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus mengadakan kompetensi untuk semua tingkatan/jabatan dan divisi. Tidak menutup kemungkinan untuk mengagendakan secara rutin kegiatan Kompetensi ini dengan instansi sejenis agar lebih membuka wawasan dan pengalaman. Hal tersebut juga berlaku untuk motivasi.

Kata kunci: kompetensi, motivasi, profesionalisme, kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai pada dasarnya adalah sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuan di dalam sebuah organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spritual yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan efektif serta menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen sumber daya manusia.

Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai juga dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Mangkunegara (2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dilakukan komunikasi yang efektif secara terus-menerus dan adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai untuk memberikan kesiapan dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung

jawabnya masing-masing dan tercapainya tujuan dari organisasi.

Motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Wibowo (2016), menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Selain motivasi, profesionalisme sering sekali dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Menurut Vitalia dan Widyawati (2016) seorang yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kompetensi karyawan mencapai output pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan standar dibutuhkan kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut. Adanya kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dapat meningkat, hal tersebut sangat berimbas pada produktivitas dan efektivitas dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk mendeskripsikan kompetensi, motivasi kerja, profesionalisme kerja, dan kinerja pegawai PT Kereta Api Logistik. Kemudian untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme pegawai PT Kereta Api Logistik, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai PT Kereta Api Logistik,

menganalisis pengaruh kompetensi secara langsung terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Logistik. Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Logistik, menganalisis pengaruh profesionalisme secara langsung terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Logistik, menganalisis pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai PT Kereta Api Logistik dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai PT Kereta Api Logistik.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Metode penelitian kuantitatif. variabel yang digunakan penelitian adalah kinerja pegawai (Y1), profesionalisme pegawai (Y2), kompetensi (X1), motivasi (X2). Lokasi penelitian dilaksanakan pada pegawai PT Kereta Api Logistik Daerah Regional Timur 3 Jatim. Populasi yang ada pada PT Kereta Api Logistik tidak lebih besar 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi sebanyak 40 orang yang dijadikan sampel dan sekaligus responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Kereta Api Logistik (KALOG) adalah perusahaan dibawah induk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan bidang layanan distribusi logistik berbasis kereta api (KA) berdiri sejak 22 Oktober 2009 dengan cakupan bisnis layanan door to door (DTD) bertujuan memberikan pelayanan yang paripurna bagi pelanggan kereta api, layanan KALOG yang tersedia terdiri dari terminal peti kemas (TPK), bongkar muat, pergudangan, pengepakan, pelabelan, pengangkutan, penjejakan, pengawalan logistik serta manajemen logistik dengan

menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. Yang memiliki Kantor Pusat di Jl. KH. Wahid Hasyim No. 11 A, Jakarta, sedangkan Daerah Regional Timur 3 Jatim terdapat beberapa lokasi kantor seperti Area Unit Pelaksana Sta Kalimas beralamatkan di Jalan Jakarta Barat no 1B Surabaya sedangkan untuk Area Cabang Stasiun Kota dan Cabang Stasiun Surabaya Turi kedua Area Cabang tersebut masuk Daerah Regional Timur SM 3 Jatim.

Pengembangan usaha logistik PT KAI sangat menjanjikan untuk kedepannya, mengingat infrastruktur yang tersedia saat ini mampu mengangkut komoditas dengan sistem petikemas yang terdiri dari berbagai jenis antara lain, insulated and refrigerated containers, standart containers, open top containers, ventilated containers, bulk containers, tank containers.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Logistik yang menerima pelatihan, baik Kompetensi maupun Motivasi. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan response rate sebesar 100%, karena kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan PT. Kereta Api Logistik disampaikan secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner dan tingkat pengembalian sebanyak 40 kuesioner. Gambaran tentang responden yang menjadi sampel penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pegawai dan pelatihan yang pernah diikuti.

Berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21 sampai 30 tahun sebanyak 10 orang (25%). Responden yang berusia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 13 orang (33%). Responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 17 orang (42%). Berdasarkan data tersebut maka responden paling banyak berada dalam rentang usia diatas 40 tahun.

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (67%). Dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (33%). Berdasarkan data tersebut maka diketahui bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhirnya SMA/Sederajat sebanyak 8 orang (20%). Responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma (D3) hingga Strata Satu (S1) sebanyak 25 orang (63%). Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir pasca sarjana atau di atasnya sebanyak 7 orang (17%). Berdasarkan data tersebut maka responden paling banyak memiliki tingkat pendidikan akhir Diploma (D3) hingga Strata Satu (S1).

Berdasarkan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 10 orang (25%). Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun juga sama, yakni sebanyak 10 orang (25%). Dan responden dengan masa kerja antara 5 hingga 10 tahun sebanyak 20 orang (50%). Berdasarkan data tersebut maka responden paling banyak adalah pegawai

dengan rentang masa kerja antara lima hingga sepuluh tahun.

Berdasarkan status pegawai tidak tetap sebanyak 13 orang (33%). Sedangkan responden dengan status pegawai tetap sebanyak 27 orang (67%). Berdasarkan data tersebut maka responden paling banyak adalah responden dengan status pegawai tetap. Berdasarkan partisipasi responden atas pelatihan yang diikuti selama menjadi pegawai di lingkungan PT. Kereta Api Logistik. Tidak ada satupun responden yang belum mengikuti kompetensi maupun motivasi. seluruh responden dalam penelitian ini pernah mengikuti kompetensi dan juga motivasi.

Hasil Pengujian Analisis Jalur

Pengujian Model Regresi 1

Model Regresi 1 ini menganalisis pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Profesionalisme (Y1). Persamaan struktural dapat dilihat pada gambar 3 berikut:

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e1$$

Tabel 1
Hasil Pengujian Model Regresi 1

Variabel	Beta	t hitung	Sig. T	Keterangan
X1	0.537	3.984	0.000	Signifikan
X2	0.275	-2.040	0.049	Signifikan
Rsquare	0,334			

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat disimpulkan:

1) Nilai Rsquare = 0,334 atau 33,4%. Hal tersebut berarti bahwa Profesionalisme (Y1) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 33,4%. Sedangkan sisanya, sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel eksogen yang diteliti.

2) Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y1 = 0,537 Y1X1 + 0,2275 Y1X2 + 0,666$$

3) Mengacu pada output regresi 1 pada tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1= 0,000 dan X2= 0,049 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa pada model regresi 1, X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y1.

4) Sementara itu, nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,334)} = 0,666$.

Pengujian Model Regresi 2

Model Regresi 2 ini menganalisis pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan

Profesionalisme (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

Persamaan struktural dapat dilihat pada gambar 4 berikut:

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1} X_1 + \beta_{Y_2X_2} X_2 + \beta_{Y_2Y_1} Y_1 + e_1$$

Tabel 2
Hasil Pengujian Model Regresi 2

Variabel	Beta	t hitung	Sig. T	Keterangan
X1	-.344	-2.367	.023	Signifikan
X2	.719	5.606	.000	Signifikan
Y1	.308	2.077	.045	Signifikan
Rsquare	0,474			

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1) Nilai Rsquare = 0,474 atau 47,4%. Hal tersebut berarti bahwa kinerja pegawai (Y2) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Profesionalisme (Y1) sebesar 47,4%. Sedangkan sisanya, sebesar 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel eksogen yang diteliti.

2) Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y_2 = 0,344 Y_2X_1 + 0,791 Y_2X_2 + 0,308 Y_2Y_1 + 0,526$$

3) Mengacu pada output regresi 2 pada tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel $x_1 = 0,023$ dan $x_2 = 0,000$ dan $y_1 = 0,045$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa pada model regresi 2, x_1 dan x_2 dan y_1 berpengaruh signifikan terhadap y_2 .

4) Sementara itu, nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1-0,474)} = 0,526$.

Pembahasan

a. Analisis pengaruh X1 terhadap Y1 diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh langsung Kompetensi (X1) secara signifikan terhadap

Profesionalisme (Y1) pegawai PT. Kereta Api Logistik.

b. Analisis pengaruh X2 terhadap Y1 diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar 0,049 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan Motivasi (X2) secara signifikan terhadap Profesionalisme (Y1) pegawai PT. Kereta Api Logistik.

c. Analisis pengaruh X1 terhadap Y2 diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,023 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh langsung Kompetensi (X1) secara signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai PT.

d. Analisis pengaruh X2 terhadap Y2: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Motivasi (X2) secara signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai PT. Kereta Api Logistik.

e. Analisis pengaruh Y1 terhadap Y2 diperoleh nilai signifikansi Y1 sebesar 0,045 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh langsung Profesionalisme (Y1) terhadap Kinerja (Y2) pegawai PT. Kereta Api Logistik.

f. Analisis pengaruh X1 melalui Y1 terhadap Y2 diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y2 sebesar 0,344.

Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y1 terhadap Y2 adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y1 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2, yaitu $0,537 \times 0,308 = 0,165$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,344 + 0,165 = 0,509$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan secara langsung X1 melalui Y1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y2.

g. Analisis pengaruh X2 melalui Y1 terhadap Y2 diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y2 sebesar 0,719. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y1 terhadap Y2 adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y1 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2, yaitu $0,275 \times 0,308 = 0,084$.

Dengan demikian pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,719 + 0,084 = 0,803$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, yang berarti secara langsung X2 melalui Y1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y2.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²) Ketepatan model hipotesis dari data penelitian diukur dari hubungan koefisien determinasi (R²) di kedua persamaan. Hasil ketepatan model adalah:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1-R^2_1)(1-R^2_2) \\
 &= 1 - (1-0,334)(1-0,474) \\
 &= 1 - (0,666)(0,526) \\
 &= 1 - 0,350 \\
 &= 0,650
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan R² mengindikasikan keragaman data yang dapat digunakan oleh model tersebut sebesar 65% atau informasi yang terkandung dalam data, 65% dapat dijelaskan oleh model jalur. Sedangkan 35% keragaman sisanya dijelaskan variabel lain yang belum terdapat di dalam model dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Kinerja berpengaruh terhadap pegawai PT KALOG pada kondisi sangat baik terutama dapat dilihat bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Profesional pegawai dalam kondisi baik, terutama karyawan sebagai suatu kompetensi dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

Kompetensi pada kondisi baik dapat dilihat terutama pada karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Motivasi pegawai sangat baik terutama dengan kebutuhan dan kepuasannya makin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan makin baik pula. Untuk meningkatkan Kompetensi maka pelaksanaan Kompetensi telah disesuaikan dengan peningkatan Profesionalisme karyawan di PT. Kereta Api Logistik, karena telah dilaksanakan dengan baik, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Profesionalisme di PT. Kereta Api Logistik.

Semakin meningkatnya motivasi kerja berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Profesionalisme di PT. Kereta Api Logistik. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan Motivasi telah disesuaikan

dengan peningkatan Profesionalisme karyawan di PT. Kereta Api Logistik.

Secara langsung bahwa kompetensi berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Logistik. Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan yang menjadi faktor motivasi pegawai karena terbukti berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Logistik.

Secara langsung untuk profesionalisme, berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Logistik. Hal tersebut dikarenakan Profesionalisme karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditua Fandhitya Silalahi, Sahat. 2015. *Tenaga Kerja: Perspektif Huku, Ekonomi, dan Sosial*. Pusat Kajian Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR Republik Indonesia. Jakarta.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *AGORA* Vol. 1, No. 3,
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Operasi*. BPFE. Yogyakarta.
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani, T. Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Edisi Pertama, Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press. Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M., 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2015. *Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I*, Penterjemah Bayu Airlangga. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Pamela, A.O., & Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Rafdan Rahinnaya. 2015. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Vol 5 No 3.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Vitalia dan Widyawati. 2016. Pengaruh Struktur Kepemilikan dan

Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Properti di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Volume 5, Nomor 1.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.
Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group. Jakarta.