



PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, DISCIPLINE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE

T. Munzir

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

Jln. Pahlawan No. 99 Batu Aji Kota Batam, Indonesia

E-mail: munzir@yahoo.com

Abstrak

Dari Data Produksi PT. Nissin Kogyo Batam mulai tahun 2004 sampai dengan tahun 2009, Pada periode awal sampai dengan April 2007, Hasil Produksi (Good Product Percentage) mengalami peningkatan secara bertahap dari 96,87% menjadi 99,56%. Namun pada periode berikutnya sejak Mei 2007 hingga Februari 2009, Yield produksi turun secara bertahap menjadi 99,38% yang mengindikasikan penurunan kinerja karyawan. Penelitian dari 114 responden karyawan tetap PT. Nissin Kogyo Batam, hasil uji-t hitung > t tabel untuk masing-masing tiga variabel (Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi) vs Prestasi Kerja. Hasil ini sebagai bukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F juga menemukan F hitung > F tabel yang menunjukkan bahwa semua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin; Budaya Organisasi; Prestasi Kerja

Abstract

From production Data of PT. Nissin Kogyo Batam starting from 2004 until 2009, In the beginning periode until April 2007, The Production Yield (Good Product Percentage) found increase gradually from 96.87% to 99.56%. But at the next periode since Mei 2007 until February 2009, the production Yield decrease gradually became 99.38% which indicate the decrease of Employee working performance. Research from 114 respondent of permanent employee of PT. Nissin Kogyo Batam, t-test result $t_{\text{calculation}} > t_{\text{table}}$ for each three variable (Motivation, Discipline and Organization Culture) vs working performance. This result as evidence that there are significantly effect of each variable to employee working performance. F test result also found the $F_{\text{calculation}} > F_{\text{table}}$ which indicate All variable together give significantly effect to employee working performance.

Keywords: Working Motivation; Discipline; Organization Culture; Working Performance

PENDAHULUAN

Untuk bisa bersaing perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan berprestasi tinggi, oleh karena itu organisasi harus mengelola sumber daya manusia ini agar setiap individu mampu bekerja dengan baik dengan prestasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara teori, prestasi kerja diantaranya dipengaruhi oleh Motivasi kerja, disiplin serta budaya organisasi. As'ad (2013) memberikan batasan mengenai motivasi



adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, yang mana kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan tinggi rendahnya prestasinya.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora 2014). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Schein (2012) memberikan batasan yang komprehensif tentang budaya organisasi Sebagaimana dikutip oleh Munandar (2014) yaitu bahwa Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat bertahan.

Sebagaimana umumnya perusahaan jepang lainnya, PT Nissin Kogyo Batam juga membudayakan *kaizen* di dalam kegiatan operasional perusahaan seperti halnya di perusahaan induknya di Jepang. Dengan pembudayaan *kaizen* tersebut diharapkan karyawan termotivasi untuk bekerja dengan prestasi yang tinggi dan membuat usulan-usulan perbaikan, agar bisa meningkatkan daya saing perusahaan melalui penghematan yang diperoleh, karena produk yang dihasilkan bermutu tinggi namun harganya murah.

Telah banyak bukti bahwa budaya *kaizen* memberikan dampak yang sangat positif bagi pencapaian tujuan organisasi Sebagai contoh, seperti yang dinyatakan oleh Imai (2011), bahwa budaya *kaizen* yang telah melekat di PT. Toyota Astra Motor di Indonesia telah mampu memotivasi karyawan untuk menghasilkan 7 usulan / saran perbaikan (*kaizen*) perorang pada tahun 1995, yang hasilnya adalah berupa penghematan sekitar 5 juta dolar AS untuk tahun tersebut.

Dari data produksi PT. Nissin Kogyo Batam sejak tahun 2004 sampai tahun 2009 didapati bahwa pada awalnya telah terjadi peningkatan *Yield* Produksi (prosentase produk bagus/Ok) secara bertahapsampai dengan periode April 2007.

Namun dari periode Mei 2007 sampai dengan saat penelitian dilakukan (Februari 2009) terjadi penurunan secara berangsur-angsur.

Dari data Produksi di PT Nissin Kogyo Batam, nampak dengan jelas terjadinya peningkatan *yield* (Prosentase produk bagus) bila dibandingkan antara semester pertama tahun 2004 sampai dengan semester kedua tahun 2006, yaitu dari 96.87% perlahan-lahan naik menjadi 99.56% atau naik sebesar 2,69% dalam waktu 2 tahun. Tentunya ini merupakan salah satu indikasi tingginya prestasi kerja karyawan. Namun kalau kita lihat data pada semester berikutnya terjadi fluktuasi dan penurunan secara berangsur-angsur pula. Meskipun fluktuasi dan penurunan tersebut masih relatif sangat kecil, karena memang *yield* tersebut masih di atas 99%, namun perlu diantisipasi agar tidak keablasan terus-menerus turun.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Motif seringkali diartikan dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. As'ad (2013) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*” atau dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi kerja yang proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya dan/atau akan berusaha untuk mencari, menemukan dan / atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berprestasi tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja bila didorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekerja.



Munandar (2014) membedakan orang menjadi dua tipe yaitu tipe X dan tipe Y. Orang dari tipe X adalah orang yang malas, yang harus dipaksa untuk bekerja, yang tidak mau dibebani tanggung jawab. Sebaliknya orang Y adalah orang yang suka bekerja dan senang mendapat tanggung jawab. Orang tipe Y adalah orang yang memiliki motivasi kerja Proaktif, sedangkan orang tipe X adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang reaktif.

Disiplin

Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora 2014). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Tindakan disipliner (*disciplinary Action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang dijalankan secara tidak tepat adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Artinya tindakan disipliner tidak boleh diterapkan secara serampangan.

Disiplin yang efektif harus diarahkan pada perilaku, bukan pada karyawan tersebut secara pribadi, karena alasan dari disiplin adalah untuk memperbaiki kinerja, karena memang disiplin dapat dihubungkan secara positif dengan kinerja.

Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing yang tercermin dari perilaku para anggota organisasi, kebijakan-kebijakan organisasi serta peraturan-peraturannya.

Schein (2012) memberikan batasan yang komprehensif tentang budaya organisasi Munandar (2014) yaitu bahwa Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat bertahan.

Budaya *Kaizen* pada perusahaan Jepang

Budaya organisasi yang benar-benar populer dan tertanam di hampir semua perusahaan Jepang adalah Budaya *Kaizen*, yang lengkapnya disebut *Gemba Kaizen*. Yang mana istilah *kaizen* ini sendiri telah diterima sebagai salah satu konsep kunci dalam manajemen sejak diterbitkannya buku “*The Key to Japan’s competitive success*” pada tahun 1986.

Dalam bahasa Jepang *kaizen* berarti perbaikan berkesinambungan. Istilah ini mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer maupun karyawan biasa dengan hanya mengeluarkan biaya yang rendah. Filsafat *kaizen* berpandangan bahwa cara hidup kita, baik kehidupan kerja, kehidupan sosial, maupun kehidupan rumah tangga hendaknya terfokus pada usaha perbaikan terus menerus. Meski perbaikan dalam *kaizen* bersifat kecil dan berangsur-angsur, namun proses *kaizen* seiring dengan berjalannya waktu mampu membawa hasil yang dramatis. Terbukti konsep inilah yang telah begitu banyak memberikan sumbangsih bagi kesuksesan Jepang dalam bersaing.

Gemba dalam bahasa Jepang berarti tempat yang sebenarnya, tempat dimana kejadian terjadi. Orang Jepang menggunakan istilah *gemba* di dalam percakapan sehari-hari untuk menyatakan tempat terjadinya sesuatu kejadian. Dalam pengertian umum, Imai (2011) menyatakan bahwa *gemba* berarti tempat dilaksanakannya tiga kegiatan utama yang menghasilkan keuntungan, yaitu mengembangkan, memproduksi dan menjual. Ruang produksi, ruang QC, ruang *Work shop* semua adalah *gemba*.

Budaya Organisasi

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja Individu atau kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Aspek-aspek yang dinilai pada penilaian kinerja menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2010) adalah mencakup: (1) Kesetiaan, (2) Hasil Kerja, (3) Kejujuran, (4) Kedisiplinan, (5) Kreatifitas, (6) Kerja sama, (7)

Kepemimpinan, (8) Kepribadian (9) Prakarsa, (10) Kecakapan, (11) Tanggung jawab.

Umar (1997:266) dalam Mangkunegara (2017) membagi aspek-aspek kinerja menjadi sebagai berikut: (1) Mutu pekerjaan, (2) Kejujuran karyawan, (3) Inisiatif, (4) Kehadiran, (5) Sikap, (6) Kerja sama, (7) Keandalan, (8) Pengetahuan tentang pekerjaan, (9) Tanggung jawab, (10) Pemanfaatan waktu kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Nissin Kogyo Batam, yang sudah permanen yang jumlahnya 170 orang dari berbagai posisi/jabatan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga telah memenuhi syarat untuk menjadi instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Hasil Uji normalitas data pada penelitian ini bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,217 artinya di atas nilai signifikan (0,05) dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

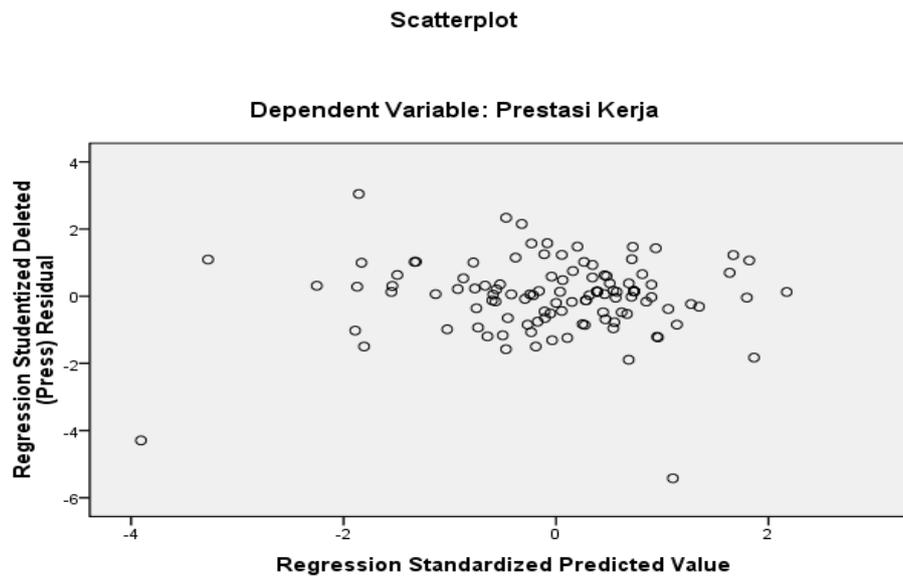
Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini Uji Multikolinearitas akan dilakukan dengan cara melihat *Inflation factor (VIF)* pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas, yaitu pada prinsipnya ingin menguji apakah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup

tersebut.



Grafik scatterplot yang ditampilkan oleh program SPSS untuk penelitian ini adalah ditunjukkan pada gambar di atas. Tampak pada grafik tersebut terlihat titik-titik tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol, dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, maka ini menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan uji DW (*Uji Durbin-Watson*) Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Artinya harus dibuktikan bahwa nilai d terletak antara d_U dan $(4-d_L)$, atau secara matematis harus dibuktikan bahwa $d_U < d < 4 - d_L$ sehingga hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis regresi linear berganda dapat dilakukan beberapa pengujian statistik, yaitu: Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t), Uji koefisien regresi secara simultan (Uji F) dan koefisien determinasi (r^2) seperti akan dijelaskan berikut ini.

Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini, Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen (X1, X2 dan X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 1 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.389	5.338		2.696	.008
Motivasi Kerja	.367	.106	.280	3.475	.001
Disiplin	.422	.103	.352	4.104	.000
Budaya Org.	.306	.086	.268	3.577	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil uji t dengan menggunakan program SPSS adalah seperti diperlihatkan pada tabel 5, diperoleh sebagai berikut: Motivasi kerja $t_{hitung} = 3,475$, Disiplin $t_{hitung} = 4,104$, Budaya Organisasi $t_{hitung} = 3,577$

Adapun nilai t_{tabel} ditentukan dengan interpolasi dari tabel distribusi t pada taraf signifikansi 5%, jumlah data/responden (n) = 114 dan jumlah variabel independen (k) = 3 sehingga: - Untuk uji 2 sisi maka $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ atau 0,025 sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,997$ ini kemudian dibandingkan dengan nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas (independen) sebagai berikut: 1) Motivasi kerja. Nilai $t_{hitung} = 3,475$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja. 2) Disiplin. Nilai $t_{hitung} = 4,104$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan prestasi kerja. 3) Budaya Organisasi. Nilai $t_{hitung} = 3,577$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja.

Uji Koefisien Regresi secara simultan (Uji F)

Adapun Rumusan hipotesis untuk Uji F ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi kerja, Disiplin dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja.

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi kerja, Disiplin dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja.

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS adalah seperti ditunjukkan oleh Tabel 2, dimana diperoleh nilai $F_{hitung} = 40,889$.

Tabel 2 Hasil uji F dari regresi linear berganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3606.943	3	1202.314	40.889	.000 ^a
	Residual	3234.496	110	29.405		
	Total	6841.439	113			

a. Predictors: (Constant), Budaya Org., Motivasi Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Adapun nilai F_{tabel} ditentukan dengan cara interpolasi dari tabel distribusi F pada taraf signifikansi 5%, jumlah data/responden (n) = 114 dan jumlah variabel = 4, jumlah variabel independen (k) = 3 sehingga didapat Nilai $F_{tabel} = 2,668$ yang jika dibandingkan dengan F_{hitung} maka : $40,889 > 2,668$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, Ha diterima. Ini berarti Ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi kerja, Disiplin dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan Untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010).

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.514	5.42259

a. Predictors: (Constant), Budaya Org., Motivasi Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS adalah seperti ditunjukkan oleh tabel 7, dimana diperoleh nilai R^2 (r square) = 0,527. Ini berarti bahwa prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, adalah sebesar 52,7 % atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 52,7 % variasi variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, motivasi kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor penunjang terwujudnya prestasi kerja yang tinggi. 2) Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Artinya disiplin yang tinggi merupakan salah satu faktor penunjang terwujudnya prestasi kerja yang tinggi. 3) Budaya organisasi (*kaizen*) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya, budaya organisasi yang kuat merupakan salah satu faktor penunjang terwujudnya prestasi kerja yang tinggi. 4) Motivasi kerja, disiplin dan budaya organisasi (*Kaizen*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan secara bersama-sama Motivasi kerja, disiplin dan budaya organisasi.



Saran

Saran penelitian ini adalah: 1) Dalam perekrutan karyawan, perlu dipastikan bahwa karyawan yang direkrut adalah yang mempunyai motivasi yang kuat untuk bekerja, hal ini bisa diketahui dengan melakukan serangkaian psikotest untuk mengetahui motivasi calon karyawan, ataupun juga melalui interview langsung. Karena terbukti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 2) Karyawan perlu diberikan training ataupun pengarahan secara berkala baik dari atasan langsung maupun dari manajer personalia / manajer SDM ataupun trainer dari luar perusahaan untuk peningkatan Motivasi kerja, Disiplin dan Budaya organisasi (Kaizen). Tujuannya tidak lain pada akhirnya untuk peningkatan prestasi kerja karyawan. 3) Karyawan diharapkan dapat selalu berusaha untuk memotivasi dirinya, meningkatkan disiplin pribadinya, serta turut serta dalam memperkuat budaya perusahaan terutama budaya kaizen. Karena sebagai karyawan yang baik tentunya selalu ingin mempunyai kontribusi terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan, yang salah satunya adalah dengan mempunyai prestasi kerja yang baik.

REFERENSI

- As'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty, Yogyakarta.
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- Hasibuan, Malayu P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta: Penerbit Salemba empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.



- Ratnasari, Sri Langgeng. (2014). *Kepemimpinan*. Surabaya: CV. Semesta Anugerah.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Semesta Anugerah.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Unggul Pangestu Nirmana.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Rianse, Usman dan Abdi. (2018). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi, Teori dan Aplikasi*. Bandung. ALFABETA Bandung.
- Riduwan. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung. Penerbit ALFABETA Bandung.
- Schuler and Jackson. (2016). *Human Resource Management International Perspectives*. Thomson South western.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit ALFABETA Bandung.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- Wibisono, Dermawan. (2016). *Manajemen Kinerja, Konsep Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).