Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang

Ria Widyawati[1]
Hari Subagio[2]
E-mail : riawidyawati27@gmail.com[1] ;hari.subagio@budiluhur.ac.id[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

One very important factor in an organization is humans. Whether it's an organization on a large scale like a country or on a smaller scale like an organization. This is because human resource management is the driver of all activities within the organization. The purpose of this study was to determine whether work motivation, work discipline and organizational culture influence the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) Tangerang Branch with sampling techniques using saturated sampling with the number of respondents as many as 35 people. The research method used is the method of multiple linear regression analysis. The results of this study indicate the value of R Square (R2) or square of R, indicating the determinant coefficient. Adjusted R Square shows that 0.762 means that 76.2% of the value of Employee Performance is influenced by variables Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture. While the rest of (100% - 76.2%) 23.8% is influenced by other variables outside of this study. The equation of multiple linear regression formed is Y = (-2,176) + 0,922 X1 + 0,024 X2 + 0,126 X3 + €. The conclusion of this study shows that Work Motivation has a significant effect on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Tangerang Branch, Work Discipline has no significant effect on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Tangerang Branch, Organizational Culture has no significant effect on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Tangerang Branch.

Keywords : *Work Motivation, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance*.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi adalah manusia. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Manajemen Sumber daya Manusia yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2015). Perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan tujuan untuk menciptakan serta meningkatkan sumber daya manusia yang tangguh, terampil, mandiri, dan berbudi luhur serta berorientasi masa depan. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014).

Motivasi Kerja adalah perilaku dan faktor faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2014). Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan.

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku (Sutrisno, 2014).

Budaya Organisasi yaitu perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi (Sutrisno, 2013). Budaya organisasi merupakan faktor paling penting dalam suatu organisasi, organisasi dengan budaya yang kuat dapat menarik perhatian seorang individu untuk bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena budaya organisasi dapat membantu organisasi untuk mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dengan baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama oleh seluruh anggota organisasi sehingga para anggota merasa terikat dalam suatu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Semakin besar PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang, maka perusahaan tersebut akan semakin menuntut karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Agar perusahaan menghasilkan kinerja yang baik, maka diperlukan adanya motivasi yang efektif. Bila tidak ada motivasi yang diberikan dari karyawan, maka akan sulit dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Selain faktor motivasi, menerapkan faktor disiplin kerja merupakan kewajiban bagi setiap karyawan guna untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan-peraturan yang berlaku sehingga dapat tercapai visi dan misinya. Lalu, karyawan harus menerapkan faktor budaya organisasi yang baik dan terarah sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORI

Teori Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015).

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja (Abdullah, 2013).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Priansa, 2014).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan organisasi (Setyaningdyah, 2013).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi (Robbins dan Coulter, 2012).

Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

Motivasi Kerja dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu agar tugas atau sasaran yang ditargetkan dapat tercapai serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan menjadi lebih bersemangat. (Sondole, Nelwan dan Palandeng, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

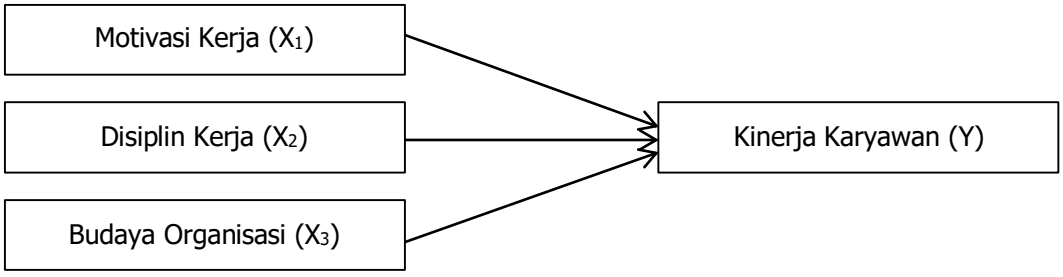
Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seseorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulus ikhlasan atau dengan paksaan untuk memenuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. (Pramadita dan Surya, 2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Budaya Organisasi merupakan norma dan nilai-nilai yang mengarahkan seseorang pada perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi mempunyai faktor yang kuat untuk menentukan perilaku individu dan perilaku kelompok di dalam suatu organisasi sehingga setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja. (Muarif, Tewal dan Sendow, 2015) menyatakan dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_3: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Kepemilikan manajerial dapat mempengaruhi kualitas laba perusahaan karena kepemilikan manajerial akan menyelaraskan kepentingan manajemen dengan pemegang saham (Novieyanti dan Kurnia, 2016). Besarnya kepemilikan manajerial akan membuat manajemen berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga laba yang dilaporkan akan merefleksikan keadaan ekonomi perusahaan yang sebenarnya. Semakin tinggi kepemilikan manajerial di suatu perusahaan maka pengambilan keputusannya akan cenderung lebih mementingkan manajemen itu sendiri, sehingga semakin tinggi kepemilikan manajerial maka kualitas laba yang dilaporkan akan tinggi (Putri dan Yuyetta, 2013). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini mengembangkan hipotesis sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik Sampling yang digunakan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil (Sugiyono, 2016). Pengertian atau definisi Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016). Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, untuk peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Sampling Jenuh.

Model Penelitian

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan analisis regresi linear secara umum untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + €}$$

Keterangan:

X_1 = Variabel Motivasi Kerja
X_2 = Variabel Disiplin Kerja
X_3 = Variabel Budaya Organisasi
Y = Kinerja Karyawan
α = Konstanta
$\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
€ = Faktor pengganggu diluar model (error)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan analisis dengan program *software Microsoft Excel 2010* dan *Statistic Product Service and Solution (SPSS)* versi 22. Data yang diolah adalah data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh 35 orang responden yang telah ditabulasi di Microsoft Excel 2010 dan dihitung berdasarkan SPSS v.022. Penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling, yaitu cara pengambilan sampel secara jenuh. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan interpretasi nilai intervaldengan skala likert.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Uji multikolinieritas nilai tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya, pada hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa *Scatterplot* menunjukkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Pengujian terakhir yaitu Korelasi Pearson menunjukkan nilai *Pearson Correlation* variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah

0,880 artinya korelasi sangat kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat. Hal tersebut berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika motivasi kerja tidak memadai/menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Nilai *Pearson Correlation* variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,621 artinya korelasi kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan kuat. Hal tersebut berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika disiplin kerja tidak memadai/menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Nilai *Pearson Correlation* variabel Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,267 artinya korelasi cukup dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan cukup. Hal tersebut berarti bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika budaya organisasi tidak memadai/menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Output Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,176	1,718		-1,266	,215		
	Motivasi Kerja	,922	,124	,847	7,410	,000	,535	1,869
	Disiplin Kerja	,024	,141	,020	,173	,864	,522	1,916
	Budaya Organisasi	,126	,112	,097	1,129	,267	,938	1,066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$Y = (-2,176) + 0,922\ X_1 + 0,024\ X_2 + 0,126\ X_3 + €$

Pada tabel 4.23 terlihat bahwa :

a. Konstanta -2,176 artinya jika Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar -.
b. Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,922 artinya peningkatan nilai Motivasi Kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 92,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
c. Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,024 artinya peningkatan nilai Disiplin Kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Koefisien Regresi variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,126 artinya peningkatan nilai Budaya Organisasi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan 0,762 artinya sebesar 76,2% dari nilai Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 23,8% (100%-71,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t

Tabel 2 Output Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,176	1,718		-1,266	,215		
	Motivasi Kerja	,922	,124	,847	7,410	,000	,535	1,869
	Disiplin Kerja	,024	,141	,020	,173	,864	,522	1,916
	Budaya Organisasi	,126	,112	,097	1,129	,267	,938	1,066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output Coefficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 7,410 lebih besar dari t_{tabel} 2,03951, serta nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig. 0,05. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_2 diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output Coefficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 0,173 lebih kecil dari t_{tabel} 2,03951, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,864 lebih besar dari nilai sig. 0,05. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang.

3. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_3 dtolak dan Ho diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output Coefficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} 1,129 lebih kecil dari t_{tabel} 2,03951, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,267 lebih besar dari nilai sig. 0,05. Dengan demikian variabel Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang.
2. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang.
3. Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang adalah variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tangerang harus lebih meningkatkan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi di perusahaan tersebut guna mencapai produktivitas yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Endang Setyaningdyah, et al. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business,* 5(4), 140-153.

Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediatera.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Pramadita, A. A., & Surya, I. B. K. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO)* Distribusi di Denpasar Bali. E. Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4.(8)

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rivai dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Pers.

Robbins dan Coulter. 2012. *Management.* Inc Prentice Hall, One Lake Street: Prentice Hall Pearson Education.

Robbins dan Timothy. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sandy Martha, Muhammad. 2015. *"Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating"*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.

Sedarmayanti. 2015. *SDM DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, Hendry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia.

Soentoro, Ali Idris. 2015. *Cara Mudah Belajar Metodelogi Penelitian dengan Aplikasi Statistika*. Depok: PT Taramedia Bakti Persada.

Sudaryono. 2014. *Budaya & Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen SDM*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL:

Indah Yuwelina Mentaruk, Rudy Steven Wenas, Arrazi Hasan Jan. 2017. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA, Vol.5 No.3.

Anwar, M., Qadri, M., & Kalsum, U. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana*. *Sigma: Journal of Economic and Business, 1*(1), 46-64.

Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. Sigma: Journal of Economic and Business, 1*(1).