

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tiran Indonesia

Jacqueline Sharon Jahja¹, Aswin Naldi Sahim², Granit Agustina³

¹⁻³Universitas Mitra Bangsa

Corresponding author: jquen_tiran@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 orang karyawan PT Tiran Indonesia, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Tiran Indonesia.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan, PT Tiran Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and motivation on employee performance at PT Tiran Indonesia. The background of this study is based on the importance of organizational culture and motivation on employee performance at PT Tiran Indonesia. The method used in this study is quantitative with a descriptive and verification approach. Data were collected through questionnaires distributed to 50 employees at PT Tiran Indonesia, then analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both organizational culture and motivation have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Tiran Indonesia. The conclusion of this study confirms the importance of organizational culture and work motivation in efforts to improve employee performance at PT Tiran Indonesia.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Performance, Performance, Employees, PT Tiran Indonesia

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar mampu bersaing secara berkelanjutan. Salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia. Karyawan tidak hanya menjadi pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal perusahaan, di antaranya budaya organisasi dan motivasi kerja. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan sikap yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota dalam berperilaku dan menjalankan tugas. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mendorong terciptanya etos kerja yang tinggi.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, dan aktualisasi diri, maupun dari faktor eksternal seperti

imbalan, penghargaan, dan lingkungan kerja. Tanpa motivasi yang memadai, karyawan cenderung bekerja secara rutin tanpa semangat, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

PT Tiran Indonesia merupakan perusahaan nasional yang bergerak di sektor pertambangan, khususnya nikel, yang menjadi salah satu komoditas strategis dalam mendukung transisi energi dan industri baterai kendaraan listrik. Sebagai bagian dari Tiran Group, PT Tiran Indonesia memiliki visi untuk menjadi perusahaan unggul berskala nasional dan global, dengan menekankan nilai-nilai budaya kerja yang terangkum dalam konsep "4AS": kerja ikhlas, kerja cerdas, kerja keras, dan kerja tuntas.

Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi slogan, tetapi juga diharapkan menjadi fondasi perilaku kerja seluruh karyawan. Budaya organisasi ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang profesional, inovatif, disiplin, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya diharapkan dapat mendorong pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Namun, dalam implementasinya, tidak jarang terdapat kesenjangan antara nilai-nilai budaya yang diusung secara formal oleh manajemen dan kenyataan di lapangan. Beberapa indikasi yang muncul, seperti tekanan kerja yang tinggi, perbedaan persepsi antar lini, dan tuntutan target operasional yang ketat, dapat menjadi tantangan dalam membumikan budaya organisasi secara konsisten.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan loyalitas, inisiatif, serta keinginan untuk berkembang dan berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengarah pada turunnya produktivitas, meningkatnya turnover, serta menurunnya semangat kerja secara keseluruhan. Sektor pertambangan memiliki tantangan tersendiri yang berdampak langsung terhadap motivasi karyawan, seperti beban kerja tinggi, tekanan target, kondisi lingkungan kerja ekstrem, serta keterbatasan akses terhadap fasilitas pendukung. Hal ini menjadikan motivasi kerja sebagai isu strategis yang perlu dikelola secara sistematis oleh manajemen.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga mampu menunjukkan performa kerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan organisasi. Kinerja tersebut mencerminkan kontribusi nyata karyawan terhadap produktivitas, efisiensi, dan efektivitas operasional perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem penghargaan.

Namun dalam realitasnya baik dalam aspek mutu hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi, hingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Beberapa indikasi di lapangan, seperti produktivitas karyawan tidak konsisten dari waktu ke waktu, sehingga perusahaan kesulitan dalam merencanakan dan mencapai target operasional secara optimal. Fluktuasi ini dapat disebabkan oleh faktor internal seperti motivasi, kesehatan, atau keterampilan karyawan, maupun faktor eksternal seperti ketersediaan sumber daya dan kondisi kerja.

Ketidakstabilan produktivitas berpotensi mengganggu kelancaran proses bisnis dan menurunkan efisiensi perusahaan.

Beberapa karyawan menyampaikan keluhan terkait beban kerja yang dirasa terlalu berat atau tidak seimbang. Beban kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan yang memadai dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat kerja, dan memengaruhi kualitas hasil kerja. Walaupun tingkat absensi relatif rendah, hal ini tidak selalu mencerminkan motivasi kerja yang tinggi. Dalam beberapa kasus, karyawan hadir secara fisik tetapi produktivitasnya tetap rendah atau kurang fokus karena tekanan kerja atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Karyawan merasa kurang diperhatikan dalam hal penghargaan dan kesempatan pengembangan karir. Kurangnya apresiasi dan peluang untuk meningkatkan kompetensi dapat menurunkan motivasi, loyalitas, dan inisiatif kerja. Beberapa karyawan menganggap kompensasi atau gaji yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan kebijakan perusahaan atau kontribusi kerja mereka. Ketidakcocokan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif pada kinerja jangka panjang. Sistem kompensasi yang adil dan transparan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Karyawan di PT Tiran Indonesia menghadapi tekanan kerja yang tinggi, baik dari target yang harus dicapai maupun dari tuntutan kualitas hasil kerja. Tekanan yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan risiko burnout, sehingga menurunkan motivasi, kreativitas, dan kinerja secara keseluruhan.

Perusahaan menetapkan target operasional yang ketat untuk memastikan efisiensi dan pencapaian bisnis. Namun, tuntutan target yang terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat membuat karyawan merasa terbebani dan kesulitan untuk mempertahankan konsistensi kinerja. Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kerja, serta meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia. Oleh karena itu, penulis mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tiran Indonesia".

Menurut Wirawan (2017:49), budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari sepanjang sejarah organisasi untuk menghadapi pengalaman, yang kemudian termanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi, membentuk identitas bersama yang unik. Menurut Herzberg (dalam Robbins dan Judge, 2013) Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang membuat seorang individu berusaha mencapai tujuan kerja dengan maksimal, serta merasa puas dan terpenuhi secara psikologis dalam pekerjaan. Menurut Simamora (2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan yang diajukan oleh peneliti mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian empiris. Hipotesis bersifat sementara, artinya belum pasti benar sampai dilakukan pengujian dengan data. Dengan menguji ketiga hipotesis diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik dengan penyampaian sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia.

H3: Budaya Organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Solimun, Amanu, & Fernandes (2018) dalam Santoso dan Madiistriyatno (2021:4) Metode Kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Sugiono (2016:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiran Indonesia Jakarta dengan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yaitu sebanyak 100 orang. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2015:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel. Dengan menggunakan

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan penyebaran angket. Dengan menggunakan rumus slovin maka didapatkan sampel sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas Budaya Organisasi

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa semua indikator pada variabel budaya organisasi memiliki nilai significant $< 0,005$ berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 12 indikator pertanyaan dinyatakan valid.

B. Uji Validitas Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa nilai sig-(2-tailed) antara tiap-tiap item dengan total 5 item pertanyaan untuk instrumen motivasi kerja dibawah 0,05 sebanyak 5 item pertanyaan maka dinyatakan valid.

C. Uji Validitas Variabel Kinerja

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja nilai signifikan < 0,005 berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 pertanyaan dinyatakan valid.

D. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Dari hasil pengujian reliabilitas variabel budaya organisasi, 12 item pertanyaan memiliki nilai cronbach’s alpha sebesar 0,969 yaitu lebih besar dari 0,70 dan dinyatakan reliabel.

E. Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi kerja, 5 pertanyaan memiliki nilai cronbach’s alpha sebesar 0,844 yaitu lebih besar dari 0,70 dan dinyatakan reliabel.

F. Reliabilitas Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja, 5 item pertanyaan memiliki nilai cronbach’s alpha sebesar 0,860 yaitu lebih besar dari 0,70 maka dinyatakan reliabel.

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) secara Simultan

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.979 | 3.065 | | 3.256 | .000 |
| Budaya Organisasi | .172 | .152 | .199 | 1.388 | .000 |
| Motivasi | .362 | .148 | .351 | 2.441 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$

y = variabel kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1

x 1 = variabel budaya organisasi

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

x 2 = variabel motivasi kerja

diperoleh hasil: $y = 9,979 + 0,172 X_1 + 0,362 X_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai budaya organisasi sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan motivasi kerja sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $9,979 + 0,172 X_1 + 0,362 X_2$ sama dengan sebesar 10,513.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

| Model Summary | | | | |
|---------------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |

| | | | | |
|---|-------------------|------|------|-------|
| 1 | .475 ^a | .725 | .792 | 1.279 |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi | | | | |

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,725 \times 100\% = 72,5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 72,5% terhadap kinerja

Tabel 3. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 70.954 | 2 | 35.477 | 6.829 | .002b |
| | Residual | 244.166 | 47 | 5.195 | | |
| | Total | 315.120 | 49 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi | | | | | | |

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 72,5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia sebesar 0,727 mengindikasikan bahwa sekitar 72,7% variasi kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel budaya organisasi. Sejalan dengan penelitian Djaelani & Mawardi. (2023) dengan judul Eksplorasi Budaya Organisasi dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa di Indonesia. menunjukkan hasil Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan.
2. Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia sebesar 0,793 mengindikasikan bahwa sekitar 79,3% kinerja dipengaruhi oleh motivasi, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi. Sejalan dengan penelitian Sutrisna. (2023) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Esas Management Jakarta. hasil menunjukkan Hasil menunjukkan pengaruh positif signifikan budaya & motivasi, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0.772$ (77,2%).

3. Budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia sebesar 0,725 mengindikasikan bahwa sekitar 72,5% variasi kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi secara simultan sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel budaya organisasi dan motivasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya terus mempertahankan dan memperjelas standar operasional serta aturan kerja yang berlaku. Selain itu, lakukan evaluasi berkala untuk memastikan setiap karyawan memahami aturan tersebut dengan baik. Pelatihan atau sosialisasi rutin juga dapat membantu menjaga budaya kerja yang disiplin dan profesional.
2. Perusahaan perlu mempertahankan aspek-aspek positif yang sudah berjalan dengan baik, seperti lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis. Namun, perusahaan juga perlu terus melakukan survei kepuasan secara berkala agar dapat segera mengatasi potensi masalah dan meningkatkan kualitas kondisi kerja.
3. Perusahaan dapat memanfaatkan tingkat produktivitas karyawan dengan memberikan pemetaan beban kerja yang sesuai, namun tetap memperhatikan batas kewajaran agar tidak menimbulkan kelelahan. Penyediaan alat kerja yang efisien, sistem kerja yang terorganisir, serta kesempatan pengembangan kompetensi akan semakin meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Areta, P., Sahim, A. N., & Budianto, I. R. D. (2026). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bandengan. *Mahasiswa Humanis*, 6(1).
- Armstrong, M. 2014. *Armstrong's Handbook of Performance Management*. London: Kogan Page.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Yume: Journal of Management*, 4(1).
- Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Abdyta Centra Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14-28.
- Devi, P. A. P., Wulan, T. S., & Kurniati, D. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 449-457.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2008). *Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction*. Malaysia: Sunway Univesity.
- Herzberg, F. 2008. *Motivation to Work*. New Brunswick: Transaction Publishers.

- Kusumasari, R. D. I., & Lukiastuti, F. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan
- Locke, E. A. & Latham, G. P. 2002. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 54-65.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.