

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,  
KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SAT NUSAPERSADA TBK BATAM**

---

**Mauli Siagian**  
**Dosen Universitas Putra Batam**  
**(Naskah diterima: 10 Januari 2018, disetujui: 20 Januari 2018)**

***Abstract***

*This research is intended to know empirically the direct and indirect effect of variables related to work discipline, organization culture, competency, work motivation, and employees performance. This research analyses 166 employees of PT Sat Nusapersada Tbk Batam as the research sample. The data obtained are analyzed by using path analysis with statistical software of SPSS 21. The results of the research are as follows: Work discipline has a significant effect toward the work motivation with coefficient value of 0.463. The organization culture has a significant effect toward the work motivation with the coefficient value of 0.154. The competency has a significant effect toward the work motivation with the coefficient value of 0.180. Work discipline has a significant effect toward the employees performance with the coefficient value of 0.452. The organization culture has a significant effect toward the employees performance with the coefficient value of 0.133. The competency has a significant effect toward the employees performance with the coefficient value of 0.245. Work motivation has a significant effect toward the employees performance with the coefficient value of 0.183. Work discipline has a not significant effect to employees performance through work motivation because the coefficient value of indirect effect < direct effect is  $0.084 < 0.452$ , that means the work motivation is not an intervening variable. Organization culture has a not significant effect toward the employees performance through the work motivation because the coefficient value of indirect effect < direct effect is  $0.028 < 0.133$  which means work motivation is not an intervening variable. Competency has a not significant effect toward the employees performance through the work motivation because the coefficient value of indirect effect < direct effect is  $0.032 < 0.245$  which means work motivation is not an intervening variable.*

**KeyWords:** *work discipline, organization culture, competency, work motivation, employees performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 166 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk Batam sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan software statistik SPSS 21. Adapun hasil penelitian ini yaitu: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,463. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,154. Kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,180. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,452. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,133. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,245. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,183. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung yaitu  $0,084 < 0,452$  artinya motivasi kerja bukan variabel intervening. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung yaitu  $0,028 < 0,133$  artinya motivasi kerja bukan variabel intervening. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung yaitu  $0,032 < 0,245$  artinya motivasi kerja bukan variabel intervening.

**Kata kunci:** disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, motivasi kerja, kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

**P**T. Sat Nusapersada Tbk Batam bergerak dalam bidang usaha perakitan alat-alat elektronik. Masa depan Perseroan dibangun diatas dasar yang kokoh dibidang operasional, teknik dan keuangan. Langkah inisiatif yang tegas diperlukan untuk meraih peluang baru, revitalisasi kekuatan yang ada dan mempersiapkan dasar yang kokoh untuk pemulihan. Bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal yakni kinerja karyawan yang lebih baik. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah motivasi kerja, dengan demikian nantinya akan tercapai target kerja

yang diharapkan. Budaya organisasi harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya, misalnya toleransi terhadap resiko, yaitu adanya dorongan untuk lebih agresif, inovatif dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya dan juga pengarahan, yaitu kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Dimana budaya organisasi sebagai norma-norma, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Juga kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang tinggi yang dapat menghasilkan motivasi kerja yang cukup tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia,

seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

Adanya motivasi yang merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan. Baik itu motivasional yang bersifat intrinstik dan bersifat ekstrinstik yang dapat mempengaruhi hasil kerja maupun prestasi kerja yang dicapai. Faktor motivasional yang bersifat intrinstik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Pemberian motivasi kepada para karyawan menjadi tanggung jawab pemimpin, supaya karyawan yang bersangkutan semakin meningkatkan kreativitas dan mutu pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Sehingga pemimpin harus mampu untuk mengetahui, mempelajari dan memahami setiap tindakan dan perilaku bawahannya dengan cara berperilaku yang realistis, mampu menggunakan keahliannya untuk memotivasi dan menjadi teladan bagi bawahannya. Dengan adanya kinerja yang merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan. Perlunya menerapkan prinsip bahwa hidup selalu saling membutuhkan, dan saling menghargai. Dengan demikian akan tercipta budaya kerja yang kondusif dan akan

menjadi tabiat ataupun menjadi kebiasaan yang baik dalam budaya organisasi.

Jika perusahaan memiliki tingkat disiplin kerja karyawan yang baik, kompetensi yang sesuai, terciptanya budaya organisasi yang harmonis akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi, karena akan tumbuh rangsangan dalam diri karyawan untuk melakukan tindakan kerja yang baik. Sehingga akan terwujud target pencapaian tujuan dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan dikarenakan kinerja karyawan yang optimal baik secara kerja individu atau kelompok. Dengan ditingkatkannya disiplin kerja, adanya pemberian motivasi, menciptakan budaya yang kondusif, pelatihan peningkatan kompetensi maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Sehingga, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
10. Apakah ada pengaruh tidak langsung kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Disiplin kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai berarti tindakan yang diambil untuk penyalinan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Sutrisno, 2013: 86). Penerapan disiplin kerja yang fleksibel dapat memberi motivasi untuk bekerja lebih giat untuk mencapai kinerja.

Akan tetapi, penerapan disiplin mati akan menimbulkan kekecewaan di kalangan pegawai, karena kekakuan itu dianggap dapat mematikan kreatifitas dan keharmonisan dalam organisasi (Kadarisman, 2013: 311).

### **2.2 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi, ataupun norma-norma yang telah disepakati untuk menentukan perilaku individu dalam organisasi (Torang, 2013: 106). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dimana budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Juga budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rumengan 2013: 255).

### **2.3 Kompetensi**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan (Rivai, 2013: 302). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada

persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2013: 203).

## **2.4 Motivasi Kerja**

Menurut Torang (2013: 57) motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Dan terdiri dari dua dimensi yaitu *extrinsic* (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu) dan *intrinsic* (dorongan dari dalam individu). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2012: 110).

## **2.5 Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2013: 74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok 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. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Riani, 2011: 98). Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Tika, 2010: 121).

## **III. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sesuai dengan sifatnya maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis.

Proses pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner. Informasi atau data yang berhasil diperoleh adalah data dalam bentuk skala ordinal, yang kemudian untuk persyaratan pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pada penelitian ini populasinya adalah khusus karyawan yang termasuk dalam kategori staff dan operator dari Departemen Kenwood di PT.

Sat Nusapersada Tbk Batam, yaitu sebanyak 284 orang. Pada penelitian ini, untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan mengambil tingkat kesalahan (e) adalah 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel 166 reponden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang peneliti peroleh melalui penyebaran kuesioner.

Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan *probability sampling* dengan alat yang digunakan adalah kuesioner, dan dalam bentuk kuesioner dengan pertanyaan tertutup yakni jawaban unit analisis sudah dibatasi sehingga memudahkan dalam perhitungan-perhitungan data yang akan diolah nantinya. pengujian kelayakan angket akan di lakukan melalui uji validitas dan reliabilitas tentunya dengan pendekatan *single trial administration* yaitu pengujian sekali jalan atas dasar instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Responden 166 orang terdiri dari: 69% berstatus kontrak dan 31% berstatus permanen, 84% perempuan dan 16% laki-laki. Rentang usia 26-35 tahun 61%, >35 tahun 22%, 17-25 tahun 17%. Berdasarkan pendidikan 95% lulusan SMA/SMK, 3% lulusan D3, dan 2% lulusan S1.

### 4.2 Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas	Hubungan Koefisien	Keterangan
X1_1	0,548	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1_2	0,753	0,300	Kuat	Valid
X1_3	0,714	0,300	Kuat	Valid
X1_4	0,729	0,300	Kuat	Valid
X1_5	0,670	0,300	Kuat	Valid
X1_6	0,621	0,300	Kuat	Valid
X1_7	0,575	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1_8	0,729	0,300	Kuat	Valid
X1_9	0,654	0,300	Kuat	Valid
X1_10	0,718	0,300	Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 21, 2014

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas	Hubungan Koefisien	Keterangan
X2_1	0,809	0,300	Sangat Kuat	Valid
X2_2	0,469	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_3	0,840	0,300	Sangat Kuat	Valid
X2_4	0,492	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_5	0,759	0,300	Kuat	Valid
X2_6	0,791	0,300	Kuat	Valid
X2_7	0,787	0,300	Kuat	Valid
X2_8	0,491	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_9	0,479	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_10	0,781	0,300	Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 21, 2014

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kompetensi

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas	Hubungan Koefisien	Keterangan
X3_1	0,699	0,300	Kuat	Valid
X3_2	0,710	0,300	Kuat	Valid
X3_3	0,710	0,300	Kuat	Valid
X3_4	0,480	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_5	0,551	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_6	0,496	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_7	0,744	0,300	Kuat	Valid
X3_8	0,720	0,300	Kuat	Valid
X3_9	0,569	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_10	0,559	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas	Hubungan Koefisien	Keterangan
X4_1	0,543	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_2	0,552	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_3	0,558	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_4	0,414	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_5	0,460	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_6	0,562	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_7	0,347	0,300	Rendah	Valid
X4_8	0,484	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_9	0,483	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_10	0,569	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2014

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas	Hubungan Koefisien	Keterangan
X5_1	0,489	0,300	Cukup Kuat	Valid
X5_2	0,880	0,300	Sangat Kuat	Valid
X5_3	0,597	0,300	Cukup Kuat	Valid
X5_4	0,405	0,300	Cukup Kuat	Valid
X5_5	0,874	0,300	Sangat Kuat	Valid
X5_6	0,759	0,300	Kuat	Valid
X5_7	0,329	0,300	Rendah	Valid
X5_8	0,837	0,300	Kuat	Valid
X5_9	0,819	0,300	Kuat	Valid
X5_10	0,581	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2014

Berdasarkan pernyataan masing-masing variabel yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien korelasi ( $r$ ) > nilai batas (0,300). Artinya semua konsep pengukur untuk semua butir pernyataan penelitian ini adalah valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel Jika: >0,600	N of Items	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,909	>0,600	10	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,909	>0,600	10	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,887	>0,600	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X4)	0,818	>0,600	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (X5)	0,901	>0,600	10	Reliabel

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2014

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan mempunyai *cronbach alpha* > 0,60. Artinya semua konsep pengukur untuk semua butir pernyataan penelitian ini adalah reliabel.

#### HASIL UJI PERSYARATAN ANALISIS

##### Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Nama Variabel	Nilai Asymp Sig. (2-tailed)	Nilai P>0,05 Terima Ho	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,284	P>0,05	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,319	P>0,05	Normal
Kompetensi (X3)	0,352	P>0,05	Normal
Motivasi Kerja (X4)	0,437	P>0,05	Normal
Kinerja Karyawan (X5)	0,221	P>0,05	Normal

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2014

Berdasarkan hasil tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai *Asymp Sig (2-tailed)*/nilai P >0,05. Artinya semua konsep pengukur untuk semua butir pernyataan penelitian ini adalah berasal dari data yang berdistribusi normal.

##### Uji Linieritas

Tabel 8 Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Sig.			Keterangan
	Linearity	Deviation from Linearity	Combined	
Motivasi Kerja*Disiplin Kerja	0,000	0,169	0,000	Linier
Motivasi Kerja*Budaya Organisasi	0,000	0,017	0,000	Linier
Motivasi Kerja*Kompetensi	0,000	0,385	0,000	Linier
Kinerja Karyawan*Disiplin Kerja	0,000	0,347	0,000	Linier
Kinerja Karyawan*Budaya Organisasi	0,000	0,000	0,000	Linier
Kinerja Karyawan*Kompetensi	0,000	0,000	0,000	Linier
Kinerja Karyawan*Motivasi Kerja	0,000	0,014	0,000	Linier

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2014

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja dengan motivasi kerja, budaya organisasi dengan motivasi kerja, kompetensi dengan motivasi kerja disiplin kerja dengan kinerja karyawan, budaya organisasi dengan kinerja karyawan, kompetensi dengan kinerja karyawan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah linier, dikarenakan nilai *linearity* adalah signifikan (Sig. < 0,05) dan nilai *deviation from linearity* adalah tidak signifikan (Sig. > 0,05) atau jika nilai *deviation from linearity* < 0,05 maka yang dilihat adalah nilai signifikan *combined* (Sig. < 0,05). Artinya semua variabel memiliki hubungan yang linier.

##### Nilai Koefisien Analisis Jalur

Persamaan jalur I:  $X_3 = P_1X_1 + P_2X_2 + P_3X_3 + \varepsilon_1$

Tabel 9 Koefisien  $PE_1$  (*Adjust R-Square* X1, X2, dan X3)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.482	.473	2.3246

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2014

Nilai *Adjust R-Square* pada *model summary* disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kompetensi (X3) sebesar 0,473 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kompetensi (X3) dalam mempengaruhi motivasi kerja (X4) sebesar 47,3% sisanya 52,7% yaitu kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini. Nilai ini dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur dengan residualnya adalah:  $PE_1 = \sqrt{(1 - R^2_1)} = \sqrt{(1 - 0,473)} = 0,7259$ .

Tabel 10 Nilai Koefisien Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.423	2.406		6.411	.000
Disiplin Kerja	.359	.070	.463	5.147	.000
Budaya Organisasi	.124	.051	.154	2.418	.017
Kompetensi	.150	.073	.180	2.069	.040

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2014

Persamaan jalur II:  $X_5 = P_4X_1 + P_5X_2 + P_6X_3 + P_7X_4 + \varepsilon_2$

Tabel 11 Koefisien  $PE_2$  (*Adjust R-Square* X1, X2, X3 dan X4)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.749	.742	2.2074

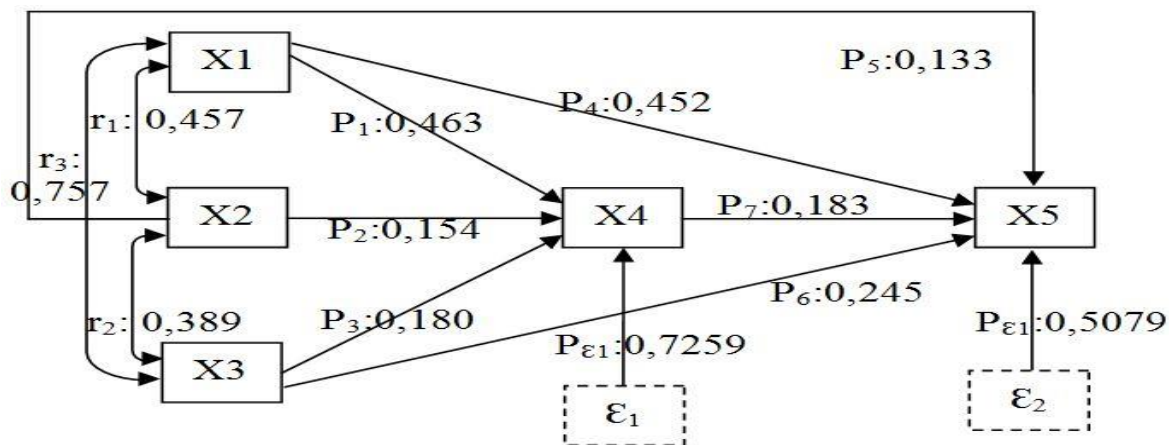
Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2014

Nilai *Adjust R-Square* pada *model summary* disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), kompetensi (X3), dan motivasi kerja (X4) sebesar 0,742 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), kompetensi (X3), dan motivasi kerja (X4) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (X5) sebesar 74,2% sisanya 25,8% yaitu kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini. Nilai ini dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur dengan residualnya adalah:  $PE_2 = \sqrt{(1 - R^2_1)} = \sqrt{(1 - 0,742)} = 0,5079$ .

Tabel 12 Nilai Koefisien Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.521	2.558		-2.550	0.012
Disiplin Kerja	.476	.071	.452	6.665	.000
Budaya Organisasi	.145	.049	.133	2.936	.004
Kompetensi	.279	.070	.245	3.985	.000
Motivasi Kerja	.249	.075	.183	3.337	.001

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2014



Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2014

1. Analisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan termasuk meningkatkan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan. Disiplin kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $\text{Sig. } 0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Koefisien pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,463 atau sama dengan 46,3%. Nilai koefisien 0,463 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,463% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.

2. Analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Menciptakan budaya organisasi yang kreatif dan menyenangkan dimana karyawan sangat termotivasi untuk bekerja sama demi mencapai tujuan. Keserasian budaya organisasi merupakan sekelompok pikiran dasar yang dapat dimanfaatkan untuk memotivasi kerjasama. Budaya organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $\text{Sig. } 0,017 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Koefisien pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,154 atau sama dengan 15,4%. Nilai koefisien 0,154 artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,154% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.

3. Analisis pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan motivasi dalam peningkatan kinerja, juga sebagai unjuk kerja yang mengindikasikan pengetahuan, sifat dan motif yang dirangsang oleh situasi, seperti hasil yang dapat dicapai melalui motivasi yang tinggi. Kompetensi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai Sig.  $0,040 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Koefisien pengaruh langsung sebesar 0,180 artinya apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,180% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.

4. Analisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan dan mau bekerjasama, dalam pelaksanaan disiplin, peraturan dan ketetapan perusahaan harus masuk akal dan bersifat adil untuk meningkatkan kinerja. Alasan pendisiplinan adalah meningkatkan kinerja

karyawan. Disiplin kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Koefisien pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,452 atau sama dengan 45,2%. Nilai koefisien 0,452 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,452% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.

5. Analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan. Keserasian budaya organisasi merupakan sekelompok pikiran dasar yang dapat dimanfaatkan untuk memotivasi kerjasama dan kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $0,004 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Koefisien pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,133 atau sama dengan 13,3%. Nilai koefisien 0,133 artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,133% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. Analisis pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi merupakan

strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Koefisien pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,245 atau sama dengan 24,5%. Nilai koefisien 0,245 artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,245% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.

6. Analisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teori mengenai hubungan kinerja dengan motivasi adalah teori pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom, yang mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi untuk kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $0,001 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Koefisien pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,183 atau sama dengan 18,3%. Nilai koefisien 0,183 artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,183% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.

7. Analisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penerapan disiplin kerja yang fleksibel dapat memberi motivasi untuk mencapai kinerja. Dengan disiplin positif yang tujuannya memperbaiki perilaku dalam pencapaian kinerja secara konsisten dan efektif dengan mengarahkan atau memotivasi karyawan. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari  $P_1 \times P_7 = 0,463 \times 0,187 = 0,0847$ . Pengaruh total dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $0,452 + 0,0847 = 0,5367$ . Kesimpulannya nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung ( $P_1 \times P_7 < P_4$ ) yaitu  $0,0847 < 0,452$  sehingga  $H_0$  diterima artinya disiplin kerja melalui motivasi kerja berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk. Artinya motivasi kerja bukan sebagai variabel perantara (*intervening*).

8. Analisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Keserasian budaya organisasi merupakan sekelompok pikiran dasar yang dapat dimanfaatkan untuk memotivasi kerjasama dan kinerja karyawan misalnya sikap terhadap pekerjaan dan perilaku waktu

bekerja. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari  $P_2 \times P_7 = 0,154 \times 0,183 = 0,0281$ . Pengaruh total dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $0,133 + 0,0281 = 0,1611$ . Kesimpulannya nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung ( $P_2 \times P_7 < P_5$ ) yaitu  $0,0281 < 0,133$  sehingga  $H_0$  diterima artinya budaya organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. Artinya motivasi kerja bukan sebagai variabel perantara (*intervening*).

9. Analisis pengaruh tidak langsung kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik berdasarkan motivasi kerja yang efektif. Pengaruh tidak langsung kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari  $P_3 \times P_7 = 0,180 \times 0,183 = 0,0329$ . Pengaruh total dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $0,245 + 0,0329 = 0,2779$ . Kesimpulannya nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung ( $P_3 \times P_7 < P_6$ ) yaitu  $0,0329 < 0,245$  sehingga  $H_0$  diterima artinya kompetensi

berpengaruh tidak secara signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. Artinya motivasi kerja bukan sebagai variabel perantara (*intervening*).

## **V. KESIMPULAN**

1. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,463 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,463% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.
2. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,154 artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,154% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.
3. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,180 artinya apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,180% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.
4. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,452 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan

- sebesar 0,452% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.
5. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,133 artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,133% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.
  6. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,245 artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,245% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.
  7. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,183 artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,183% pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.
  8. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung yaitu  $0,0847 < 0,452$  artinya disiplin kerja berpengaruh tidak secara signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.
  9. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung yaitu  $0,0281 < 0,133$  artinya budaya organisasi berpengaruh tidak secara signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.
  10. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh langsung yaitu  $0,0329 < 0,245$  artinya kompetensi berpengaruh tidak secara signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam.
- ### DAFTAR PUSTAKA
- Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metode Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Cetakan Pertama. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Arsandi, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Caltest Engineers Batam*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 3. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Chatab, Navizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Daft, L. Richard. 2008. *Manajemen*. Edisi 6. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

- Darmawan, Didit. H. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Surabaya: Pena Semesta.
- Fardiansyah, Riza dan Sri Langgeng Ratnasari. 2013. *Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Batam*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Fatahuddin dan Chablullah Wibisono. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, dan Latihan Serta Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru SD di Kota Tanjung Pinang*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Akasara.
- Harnod dan Marihot Manullang. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Flextronics Technology Indonesia Batam)*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen, Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hutapea, Susi Martini dan Marihot Manullang. 2013. *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nongsa Terminal Bahari (NTB) Batam*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Kountur, Ronny. 2007. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Edisi Revisi. Cetakan 1. Jakarta: PPM.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsum, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. Dkk. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Muhidin, Ali, Sambas dan Abdurahman, Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nurlis dan Bambang Satriawan. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Oktoberia, Sitti dan Marihot Manullang. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Batam*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Permatasari, Utami dan Chablullah Wibisono. 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Karantina Pertanian Kelas I Batam*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Pramesti Getut. 2011. *Aplikasi SPSS dalam Penelitian*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pratama, Dian Sukma Firna dan Diana W. Titik. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen GA di PT. Mini Indah Batam*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 3. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Riani, Laksmi Asri. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins P, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruky, Achmad. S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Percetakan PT SUN.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- \_\_\_\_\_. dkk. 2013. *Statistik Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Santoso, Siggih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarros, Wann dan Marihot Manullang. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Kepulauan Anambas*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi*

- Pemerintah). Cetakan Pertama. Bandung: Fokusmedia.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singodimedjo, Markum. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Sudarmanto, Gunawam. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Keenambelas. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susilawati, Agus dan Marihot Manullang. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada UPT. Puskesmas Botania Kota Batam*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 3. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Tika, Pabundu, Moh. H. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, Rona dan Jemmy Rumengan. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BRI Cabang Tanjungpinang*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Umar, Husein. 2007. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan (Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Keempat. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Cetakan kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Cetakan ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.

- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Winardi. 2012. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, Sekar Nur dan Sri Langgeng Ratnasari. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Cabang Tanjung Pinang*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.

**YAYASAN AKRAB PEKANBARU**

**Jurnal AKRAB JUARA**

Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018 (1-18)

**YAYASAN AKRAB PEKANBARU**

**Jurnal AKRAB JUARA**

Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018 (1-18)