

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA PADA STAF PERUSAHAAN KONTRAKTOR DI SURABAYA

Angelina Tjandra Santosa¹, Ailani Dewi Winarto², Herry Pintardi Chandra³, and Suhendro Ratnawidjaja⁴

ABSTRAK : Prestasi kerja merupakan prioritas utama dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Jika organisasi memiliki staf yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan cepat. Ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang individu yaitu *effort*, *ability*, dan *organizational support*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *effort*, *ability*, dan *organizational support* terhadap prestasi kerja staf perusahaan kontraktor di Surabaya. Data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan pada staf perusahaan kontraktor di Surabaya yang menempati posisi *middle level management*. Contoh staf yang menduduki posisi *middle level management* yaitu mereka yang memiliki jabatan di bawah *project manager* dan diatas mandor. Penelitian ini menggunakan metode PLS dengan bantuan program *Smart-PLS*. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa *effort*, *ability*, dan *organizational support* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pada variabel *effort* indikator yang paling mempengaruhi yaitu motivasi. Pada variabel *ability* indikator yang paling mempengaruhi adalah bakat. Dan pada variabel *organizational support* indikator yang paling mempengaruhi yaitu manajemen.

KATA KUNCI : prestasi kerja, *effort*, *ability*, *organizational support*

1. PENDAHULUAN

Dalam industri konstruksi, mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Diperlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas, kegiatan konstruksi tidak akan terselesaikan dengan baik walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. SDM yang berkualitas sendiri merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu bersaing secara mandiri dan sehat di dunia kerja serta mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016:4). Oleh karena itu, agar perusahaan dapat memiliki hasil yang positif dan sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Jika manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Mathis & Jackson (2010) menyebutkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu *effort*, *ability*, dan *organizational support*. Oleh karena itu selain dari perusahaan, faktor yang mempengaruhi hasil suatu pekerjaan berasal dari prestasi kerja sumber daya manusia tersebut. Pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan (2001) dalam Ratnasari, adalah prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan, serta waktu. Dengan prestasi kerja tersebut, karyawan dapat melihat kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan mereka selama ini.

¹Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, b11170035@john.petra.ac.id

²Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, b11170132@john.petra.ac.id

³Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, herpin@petra.ac.id

⁴Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, suhendro@petra.ac.id

Setiap staf memiliki *effort* asdan *ability* yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian prestasi kerja staf pasti berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Dukungan yang diberikan oleh organisasi juga berbeda-beda. Jika dukungan organisasi yang diberikan cukup baik dan dinilai memberikan kesan positif bagi staf maka prestasi kerja staf juga akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang terdiri dari *effort*, *ability*, dan *organizational support*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:67) dalam Kurniawan, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh staf dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Mathis & Jackson (2001:83) dalam Indarjanti, menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari *effort* dikalikan *ability* dikalikan dengan *support*. Jika salah satu faktor tersebut dihilangkan akan mengurangi hasil dari prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan secara kualitatif atau kuantitatif yang didasarkan oleh pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diberikan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan sangat menguntungkan perusahaan karena tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah. Tetapi, dalam realitanya tidak semua karyawan memiliki prestasi kerja yang diinginkan oleh perusahaan karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2010), ada 5 indikator yang dianggap mempengaruhi prestasi kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Effort

Menurut Robbins (2001:229) dalam Anwar, usaha merupakan probabilitas yang dipersepsikan oleh setiap individu yang mengeluarkan sejumlah upaya yang akan mendorong kinerja. Usaha merupakan sarana dimana motivasi diterjemahkan kedalam pekerjaan yang diselesaikan (Parsons, 1968). Menurut Hasibuan (2005:76) dalam Anwar, usaha adalah semangat kerja, kemauan, dan kesungguhan dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai harapan, imbalan, dan kebutuhan. Sikap seseorang dalam suatu tindakan sama dengan sejauh mana pekerjaannya dihargai (Fishbein, 1967).

Seseorang mengarahkan usaha berdasarkan 3 faktor yaitu: (1) sejauh mana usaha terlihat mengarah pada kinerja yang baik. (2) derajat dimana kinerja yang berperan penting untuk mencapai hasil kerja. (3) mengevaluasi hasil yang dikerjakan. Karyawan akan bekerja keras jika, usaha yang dihasilkan akan baik dan bernilai. Sejauh mana orang dapat menjalankan niatnya disebabkan oleh kendali seseorang dalam berperilaku (Mitchell & Nebeker, 1973). Menurut Mathis dan Jackson (2010), ada 4 indikator yang dianggap mempengaruhi effort yaitu motivasi, etika kerja, tingkat kehadiran, dan rancangan pekerjaan.

Ability

Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda didalam suatu organisasi. Begitu juga dengan kemampuan, setiap karyawan pasti memiliki kemampuan dan kepribadian yang berbeda-beda yang membuat relatif unggul dibandingkan dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Gibson (1996:167) dalam Rahmawati, mendefinisikan kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melakukan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2001:83) dalam Anwar, kemampuan adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat.

Menurut Robbins (2006:52) dalam Rahmawati kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu. Dari definisi beberapa ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa kemampuan adalah hal dasar yang berasal dari dalam individu yang dapat dijadikan acuan bagi seseorang untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Jika seseorang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan skil dan pengetahuan yang mereka miliki, akan menghasilkan pekerjaan yang

baik. Maka dari itu, seseorang yang memberi tugas harus mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya agar memberikan hasil yang maksimal untuk pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2010), terdapat 3 indikator yang mempengaruhi *ability* seorang individu dalam bekerja yaitu bakat, minat, dan faktor kepribadian

Organizational Support

Dukungan organisasi biasanya disebut dengan istilah *perceived organizational support* (POS). Menurut Eisenberger, et al (1986) dalam Wann dan Htaik, *perceived organizational support* didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap sebuah organisasi mengenai sejauh mana dukungan dan bantuan yang diberikan oleh organisasi jika karyawan membutuhkannya. Menurut Randall (1999), dukungan organisasi adalah organisasi yang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya sehingga akan memberikan *reward* yang adil dan memberi kebutuhan pekerjaannya.

Adanya dukungan organisasi memberikan dampak baik bagi organisasi tersebut, yaitu para karyawan menjadi lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Selain itu, prestasi kerja dan performa yang dihasilkan oleh karyawan menjadi lebih baik. Organisasi akan memberikan *reward* kepada karyawannya jika pekerjaan yang diselesaikan sudah mencapai tujuan dari organisasi. Maka dari itu, karyawan memberikan tenaga, usaha, dan waktunya untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan. Menurut Mathis dan Jackson (2010), ada 4 indikator yang mempengaruhi *organizational support* yaitu pelatihan, peralatan, standar kerja, dan manajemen

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan membagikan kuesioner yang telah disusun sedemikian rupa dengan tujuan untuk memperoleh data yang real kepada para staf perusahaan kontraktor. Responden penelitian ini adalah para staf perusahaan kontraktor yang memiliki jabatan pada *Middle Level Management*. Untuk pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi-informasi dari studi literatur yang mendukung, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dari penelitian.

Pengolahan Data

Analisis Deskriptif

Data analisis deskriptif diperoleh dari responden kuesioner pada pelaku konstruksi yang memiliki kedudukan di dalam organisasi perusahaan berskala proyek besar. Jawaban responden akan diolah sehingga mendapatkan nilai *mean* dari masing-masing faktor tersebut.

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

\bar{x} = Nilai rata-rata (*Mean*)

x_i = Nilai data ke-*i*

f_i = Jumlah responden

Uji Hipotesis-Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh setiap variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Effort* (X1), *Ability* (X2), dan *Organizational Support* (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y1). Terdapat dua hipotesis yang diberikan, yaitu hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha). Menolak H0 atau menerima Ha memiliki arti bahwa secara statistik, variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan syarat sebagai berikut :

1. $t_{stastic} \geq t_{table}$, maka Ho ditolak, Ha diterima
2. $t_{stastic} < t_{table}$, maka Ho diterima, Ha ditolak

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Amalisis Deskriptif

Setelah semua data telah terkumpul, dilakukan pencarian nilai *mean* atau nilai rata-rata jawaban dari kuesioner yang telah dijawab responden yang bertujuan untuk mengetahui urutan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan skala Likert 5 poin (1=Sangat tidak berpengaruh; 2=Tidak berpengaruh; 3=Netral; 4=Berpengaruh; 5=Sangat berpengaruh).

Pengaruh *Effort* terhadap Prestasi Kerja

Tabel 1. Hasil Analisis Mean pada Indikator Faktor *Effort* yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

No	Sub Faktor	Mean	Kategori	Rank
X 1.1. <i>Effort</i>				
1.1	Motivasi	4.27	Tinggi	1
1.2	Etika Kerja	4.15	Tinggi	2
1.3	Tingkat Kehadiran	4.08	Tinggi	4
1.4	Rancangan Pekerjaan	4.11	Tinggi	3
Rata-rata keseluruhan dari variabel <i>effort</i>		4.15	Tinggi	

Dari **Tabel 1** diketahui bahwa hasil *mean* yang didapat dari jawaban responden pada keseluruhan pernyataan mengenai variabel *effort* sebesar 4.15 yang berada pada interval >3.00-5.00 yang menunjukkan bahwa variabel *effort* dengan indikator yang ada dinilai baik oleh responden karena memiliki nilai rata-rata yang terbilang tinggi pada kategorinya. Pengaruh *effort* yang paling tinggi terdapat pada indikator motivasi dengan nilai *mean* sebesar 4.27 dan yang paling rendah terdapat pada indikator tingkat kehadiran dengan nilai *mean* sebesar 4.08. Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka usaha yang dikeluarkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya lebih dalam sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Pengaruh *Ability* terhadap Prestasi Kerja

Tabel 2. Hasil Analisis Mean pada Indikator Faktor *Ability* yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

No	Sub Faktor	Mean	Kategori	Rank
X 2.1. <i>Ability</i>				
2.1	Bakat	4.14	Tinggi	1
2.2	Minat	4.02	Tinggi	2
2.3	Faktor Kepribadian	3.99	Tinggi	3
Rata-rata keseluruhan dari variabel <i>ability</i>		4.05	Tinggi	

Dari **Tabel 2** diketahui bahwa hasil *mean* yang didapat dari jawaban responden pada keseluruhan pernyataan mengenai variabel *ability* sebesar 4.05 yang berada pada interval >3.00-5.00 yang menunjukkan bahwa variabel *ability* dengan indikator yang ada dinilai baik oleh responden karena memiliki nilai rata-rata yang terbilang tinggi pada kategorinya. Pengaruh *ability* yang paling tinggi terdapat pada indikator bakat dengan nilai *mean* sebesar 4.14 dan indikator faktor kepribadian dengan nilai *mean* 3.99 merupakan nilai paling rendah. Bakat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bakat sosial. Bakat sosial seperti mahir dalam berkomunikasi dengan sesama rekan, bawahan, maupun atasan serta memiliki jiwa kepemimpinan dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kesalahan dalam pekerjaan yang diakibatkan oleh miskomunikasi.

Pengaruh *Organizational Support Effort* terhadap Prestasi Kerja

Tabel 3. Hasil Analisis Mean pada Indikator Faktor Organizational Support yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

No	Sub Faktor	Mean	Kategori	Rank
X 3.1. <i>Organizational Support</i>				
3.1	Pelatihan	4.19	Tinggi	2
3.2	Peralatan	4.17	Tinggi	3
3.3	Standar Kerja	4.13	Tinggi	4
3.4	Manajemen	4.23	Tinggi	1
Rata-rata keseluruhan dari variabel <i>organizational support</i>		4.18	Tinggi	

Pada **Tabel 3** diketahui bahwa hasil *mean* yang didapat dari jawaban responden pada keseluruhan pertanyaan mengenai variabel *organizational support* sebesar 4.18 yang berada pada interval >3.00-5.00 yang menunjukkan bahwa variabel *organizational support* dengan indikator yang ada dinilai baik oleh responden karena memiliki rata-rata yang terbilang tinggi pada kategorinya. Pengaruh *organizational support* yang paling tinggi terdapat pada indikator manajemen dengan nilai *mean* sebesar 4.23 dan yang paling rendah pada indikator standar kerja dengan nilai *mean* 4.13. Manajemen yang dimaksud adalah manajemen waktu, biaya, resiko, serta *reward system* dari perusahaan. Dengan adanya manajemen yang baik dan efektif dari perusahaan, diharapkan agar kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan terealisasi dengan mudah. Misalnya, pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi sehingga dapat dihasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi Kerja

Tabel 4. Hasil Analisis Mean Total Responden pada Prestasi Kerja

No	Sub Faktor	Mean	Kategori	Rank
Y 1.1. Prestasi Kerja				
1.1	Kualitas Kerja	4.30	Tinggi	2
1.2	Kuantitas Kerja	4.19	Tinggi	4
1.3	Kerja Sama	4.23	Tinggi	3
1.4	Tanggung Jawab	4.30	Tinggi	2
1.5	Inisiatif	4.33	Tinggi	1
Rata-rata keseluruhan dari variabel prestasi kerja		4.27	Tinggi	

Pada **Tabel 4** dapat dilihat hasil *mean* yang didapat dari jawaban responden pada pertanyaan mengenai variabel prestasi kerja sebesar 4.27 yang berada pada interval >3.00-5.00 yang menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dengan indikator yang ada dinilai baik oleh responden karena memiliki rata-rata yang terbilang tinggi pada kategorinya. Pengaruh variabel prestasi kerja yang paling tinggi terdapat pada indikator inisiatif dengan nilai *mean* sebesar 4.33 dan yang paling rendah indikator kuantitas kerja dengan nilai *mean* 4.19. Inisiatif dalam hal ini adalah memiliki inisiatif yang tinggi sehingga dalam mengerjakan pekerjaan dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan

dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada **Tabel 5**.

Tabel 5. Hasil Pengujian Signifikansi

Hipotesis	T Table	T Statistics (O/STDEV)	Original Sample (O)
Effort → Prestasi Kerja	1.96	3.662	2.88
Ability → Prestasi Kerja	1.96	2.200	0.172
Organizational Support → Prestasi Kerja	1.96	5.860	0.478

Berdasarkan **Tabel 5** dapat dijelaskan bahwa nilai dari koefisien *path* (*original sample*) pengaruh variabel *effort* terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0.288 dengan nilai t-statistic sebesar 3.662. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-table dengan nilai 1.96. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *effort* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan *effort* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, **diterima**.

Selanjutnya, nilai dari koefisien *path* (*original sample*) pengaruh variabel *ability* terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0.172 dengan nilai t-statistic sebesar 2.200. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-statistic didapat lebih besar dari nilai t-table yaitu 1.96. Dengan demikian *ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan *ability* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, **diterima**.

Dan yang terakhir, didapatkan nilai dari koefisien *path* (*original sample*) pengaruh *organizational support* terhadap prestasi kerja adalah 0.478 dengan nilai t-statistic sebesar 5.860. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-table yaitu 1.96. Dengan demikian *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan *organizational support* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, **diterima**.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner dan analisis data yang dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja staf perusahaan kontraktor di Surabaya, dapat diambil kesimpulan antara lain :

1. Variabel *effort* memberi pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa dengan motivasi yang tinggi maka prestasi kerja yang dihasilkan akan maksimal.
2. Variabel *ability* memberi pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat melalui bakat yang dimiliki oleh staf, jika staf bekerja sesuai dengan bakat yang dimiliki prestasi kerja yang dihasilkan akan baik.
3. Variabel *organizational support* juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel prestasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat melalui sistem manajemen yang dilaksanakan dalam organisasi. Pada saat sistem manajemen berjalan sesuai apa yang diharapkan, maka kepedulian staf terhadap organisasi akan tinggi dan akan bekerja maksimal untuk mencapai hasil kerja yang baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. A. S., & Masdupi, E. (2015). "Analisis Pengaruh Kemampuan, Upaya, dan Dukungan Pihak Eksternal terhadap Kinerja Pemilik Usaha pada UKM Unggulan Mitra Binaan PT Semen Padang." *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol. 3, No. 2.
- Fishbein, M. (1967). *Attitude and the Prediction of Behavior*, Wiley, New York.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2012). "Pengaruh Kemampuan, Usaha, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja." *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 1, No. 1. 64-83.
- Kurniawan, M. (2018). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Excelmindo Engineering Indonesia Sumatera." *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 15, No. 3, 39-52.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Joseph Sabatino.
- Mitchell, T. R., & Nebeker, D. M. (1973). "Expectancy Theory Predictions of Academic Effort and Performance." *Journal of Applied Psychology*. Vol. 57, No. 1, 61-67.
- Parsons, T. (1968). *The Structure of Social Action*, Free Press, New York.
- Rahmawati, A. H., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6, No. 2. 1-9.
- Ratnasari, S. L. (2013). "Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam." *Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 18, No. 1, 43-50.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). "Organizational Politics and Organizational Support As Predictors of Work Attitudes, Job Performance and Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Organizational Behavior*. Vol 20, 159-174.
- Wann Yih, W., & Htaik, S. (2011). The Impact of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Support on Job Performance In Hotel Industry. *The 11 International DSI And The 16th APDSI Joint Conference, Taipei, Taiwan*, July 12 -16.