Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.16 No.2 April 2018

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN PEMINTALAN DI PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE INDUSTRY BOYOLALI

Giyati[1)], Djoko Hanantijo[2)]
[1)] Mahasiswa Progdi Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA
[2)] Dosen Progdi Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA

ABSTRACT

In this study, the authors aimed to analyze the influence of motivation, organizational culture, and compensation to employees performance in PT production spinning section. Sari First Color Textile Industry Boyolali either partially or simultaneously. The hypothesis in this study are: Suspected motivation, organizational culture, and the compensation effect on employee performance parts spinning production at PT. Sari First Color Textile Industry Boyolali either partially or simultaneously. Necessary data in this study are primary data obtained by questionnaire from a sample of 56 respondents. Analysis of the data used in this research is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The results of data analysis in this study can be concluded that the motivation, organizational culture, and the compensation effect on employee performance parts spinning production at PT. Sari First Color Textile Industry Boyolali either partially or simultaneously.

***Keywords**: motivation, organizational culture, compensation and performance.*

PENDAHULUAN

Tujuan dari setiap perusahaan pada dasarnya adalah untuk memaksimalkan labanya. Dalam upaya untuk memaksimalkan laba pada suatu perusahaan salah satu sumber daya yang dapat ditingkatkan potensinya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan manusia mempunyai ilmu dan keterampilan baik keterampilan konseptual, keterampilan kemanusiaan, keterampilan administrasi, dan keterampilan teknik. Keterampilan kemanusiaan (*human skill*) merupakan kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu maupun kelompok.

Melalui berbagai keterampilan yang ada pada manusia, maka tidak heran apabila sumber daya manusia yang ada di perusahaan selalu diusahakan untuk meningkatkan potensinya dalam rangka mencapai kinerja yang paling tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari para karyawan yang ada pada suatu perusahaan akan dapat membantu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Untuk itulah setiap perusahaan selalu berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dengan lebih baik.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan adalah motivasi. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang karyawan akan bergantung pada pandangannya betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhannya dengan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.16 No.2 April 2018

tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2014: 45).

Motivasi dasar bagi kebanyakan orang yang menjadi anggota dalam suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebaganya waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia menggarapkan menerima imbalan tertentu.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2011: 61), menerangkan bahwa motivasi bekerja seseorang dipengaruhi oleh ketersediaannya factor *job content* yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaannya, tanggung jawab dan pengembangamn potensi individu dan faktor *job content* yang meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan serta kualitas supervisi. Motivasi pada dasarnya terdiri dari motivasi yang ada dalam diri pribadi seseorang atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar pribadi seseorang atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa keberadaan manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan bertugas untuk mengupayakan peningkatan terhadap produktivitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Upaya ini dilakukan dengan senantiasa meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Selain faktor motivasi masih terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berupa materi maupun non materi. Sarjono (2012) dalam penelitiannya yang menarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang merupakan bentuk kebiasaan yang ada dalam organisasi seringkali berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sarjono (2012) dan Prawirodirdjo (2012) dalam penelitiannya menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan survei awal di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali peneliti melihat masih terdapat banyak permasalahan seputar kinerja dari para karyawan produki khususnya bagian pemintalan yang ada di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali. Banyak para karyawan produksi khususnya bagian pemintalan yang terkesan bekerja kurang semangat dan tidak menunjukkan perilaku dalam bekerja yang baik. Perilaku kerja yang tidak baik dari para karyawan produksi khususnya bagian pemintalan yang ada di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali ini apabila dibiarkan akan dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Dengan kondisi yang demikian tujuan perusahaan akan lebih sulit untuk dicapai.

Permasalahan seputar perilaku kerja yang menyimpang dari para karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali menurut hasil pengamatan peneliti dikarenakan nilai, norma dan aturan yang menjadi pedoman bagi para karyawan dalam bersikap dan berperilaku saat bekerja belum dapat memberikan suatu keyakinan akan terpenuhinya berbagai harapan dan kepentingan para karyawan pada saat tercapainya tujuan perusahaan. Rendahnya

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.16 No.2 April 2018

motivasi kerja para karyawan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali kemungkinan disebabkan oleh belum adanya kesadaran dari pihak perusahaan terhadap hak-hak yang harus diperoleh para karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu apakah motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali baik secara parsial maupun secara simultan?

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

   Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012: 67).

   Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan produksi bagian pemintalan yang ada di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut :

   a. Mampu meningkatkan target pekerjaan;
   b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
   c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
   d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan;
   e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Guritno dan Waridin, 2010: 21)

2. Motivasi

   Motivasi merupakan kekuatan/dorongan baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu seperti halnya fakor pengendalian oleh manajer juga meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji/upah, keadaan kerja, kebijaksanaan dan pekerjan yang mengandung penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab (Kotter dan Heskett, *et. al*, 2011: 122).

   Motivasi dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan dorongan yang ada dalam diri maupun dari luar untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dari para karyawan produksi bagian pemintalan yang ada di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali. Indikator yang digunakan dalam pengukuran motivasi intrinsik dalam penelitian ini diantarnya :

   a. Pencapaian,
   b. Penguatan,
   c. Tanggung jawab,
   d. Peningkatan status tugas itu sendiri
   e. Kemungkinan berkembang (Hick, dan Gullet, 2012: 122)

3. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Sumaryono, 2013:143)

   Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan kebiasaan-kebiasaan yang ada di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali yang dirasakan oleh karyawan khususnya karyawan produksi bagian pemintalan. Dalam penelitian ini indikator yang

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.16 No.2 April 2018

digunakan dalam pengukuran budaya organisasi adalah :

a. Aturan perilaku yang ada di perusahaan. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
b. Norma, adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi ”jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit.”
c. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan perusahaan mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
d. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
e. Iklim Organisasi. Merupakan keseluruhan ”perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar (Luthans, 2010: 172)

4. Kompensasi

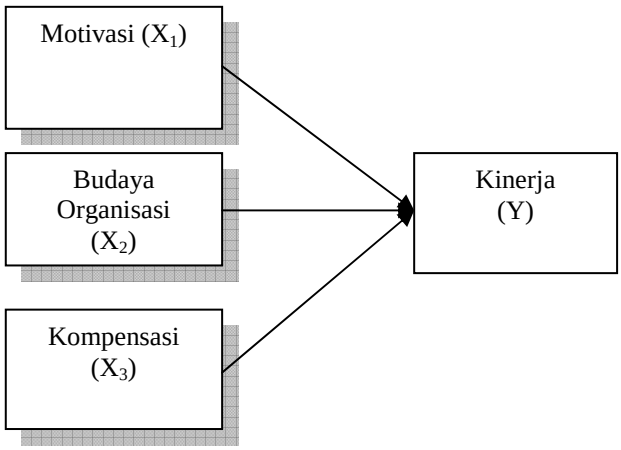
Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Panggabean, 2012: 75).

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan bentuk balas jasa yang diberikan pihak perusahaan terhadap apa yang telah dilakukan oleh para karyawan khususnya karyawan bagian pemintalan. Adapun indikator yang digunakan dalam pengukuran kompensasi dalam penelitian ini diantaranya adalah :

a. Gaji
b. Upah
c. Insentif
d. Pekerjaan
e. Lingkungan kerja (Pangabean, 2002: 76).

KERANGKA PEMIKIRAN

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: ”Diduga motivasi, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali baik secara parsial maupun secara simultan”.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.16 No.2 April 2018

terhadap variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuisioner kepada responden yang diambil sebagai sampel, dalam penelitian ini terdapat 56 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer hasil jawaban kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil uji t dengan maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
   a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali

      Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7,724 > 2,007) dan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali", terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali perlu adanya perhatian perusahaan terhadap hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi karyawan seperti dengan pemenuhan terhadap kebutuhan terutama kebutuhan pokok karyawan, kesejahteraan dan jaminan kesehatan karyawan.

   b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali

      Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (3,560 > 2,007) dan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 yaitu (0,001 < 0,05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : "Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali" terbukti kebanarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu dalam upaya

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.16 No.2 April 2018

meningkatkan kinerja, khusunya kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali perlu perhatian terhadap peningkatan budaya organisasi yang baik, seperti budaya disiplin dan tepat waktu, budaya menghormati sesama karyawan, budaya ramah dan sebagainya.

c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7,871 > 2,007) dan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, khususnya pada karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali perlu adanya pemberian kompensasi yang memadai terhadap apa yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga akan dapat memberikan kesejahteraan bagi para karyawan.

2. Dari hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (132,517 > 2,79) dan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti motivasi, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga motivasi, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali.
3. Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,878. Maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi dan kompensasi terhadap

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.16 No.2 April 2018

kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali sebesar 87,8% sedangkan sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel independen yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dalam penelitian ini sudah tepat, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,878 atau 87,8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali baik secara parsial maupun simultan.

REFERENSI

Ayuniruyanti, Anjar. 2007, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta. *Skripsi*, Tidak Dipublikasikan, Surakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Damodar Gujarati, 2010, *Ekonometrika*, diterjemahkan oleh Sumarno Sain, Jakarta, Erlangga.

Desler, Gery. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarata.

_____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Gibson, James. dan Donetly JR., 2011, *Perilaku Struktur*, (diterjemahkan oleh: Ninik Adiarni), Binarupa Aksara, Jakarta.

Handoko, Hani. 2011, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta, BPFE.

Hasibuan, Malayu SP., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Kotter dan Heskett, *et. al*, 2011. *Human Resource Management, Strategy & Action*, Vol.2. The Art of HRD (Set of Nine Volumes), Kogan Page, London.

D. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management (edisi 10).* Jakarta : Salemba Empat.

Mahoney, T.A., T.H. Jerdee dan S.J. Caroll, 1963. *Development of managerial Performance: A Research Approach*, Cincinnati: South Western Publ.Co.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya.

Moh. As'ad, 2015, *Psikologi Industri*, Yogyakarta, Liberty.

Moh. Nasir, 2013, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Panggabean,. S. Mutiara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prawirodirdjo. 2007. *Analisis Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.16 No.2 April 2018

Karyawan Direktorat Jenderal Pajak dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderating. Tesis Program Pascasarja Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Tidak Dipublikasikan.

Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, bandung.

Robbins, Stephen P. 2011. Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Pearson Education Asia, PT.Prenhallindo, Jakarta.

Sarjono. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bidang Pengairan UPT Sragen*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. Tidak Dipublikasikan.

Santoso, Purbayu Budi. 2010, *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Andi Offset, Yogyakarta.

Soeprihanto, 2011, *Manajemen Bisnis*. Grasindo, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2010, *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Rineka Cipta, Jakarta.

_____, 2013, *Manajemen Sumber Daya M*anusia, Jakarta, Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Bandung, Alfabeta.

Sumaryono, 2013. *Teori Organisasi; Suatu Pendekatan Makro.* Jakarta : Pusat Antar Ilmu-ilmu Sosial.

Teguh Riyanto, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Karanganyar Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis* Tidak Dipublikasikan, Surakarta.

Umi Supraptini, 2008, Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. *Tesis* Tidak Dipublikasikan, Surakarta.