

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR

Aji Endah Susanti¹⁾, Putra Wisnu Agung Diponegoro²⁾, Praptiestrini³⁾

^{1),2),3)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: putrawisnuagung14@gmail.com²⁾, prapti.unsa@gmail.com³⁾

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the influence of motivation, organizational culture and welfare on the employee performance at the Karanganyar District Sefretariat Office either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Suspected motivation, organizational culture and welfare have significant effect on the employee performance at the Karanganyar District Sefretariat Office either partially or simultaneously. The data needed in this study is the primary data obtained by questionnaire method from the sample of 69 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that motivation, organizational culture and welfare have significant effect on the employee performance at the Karanganyar District Sefretariat Office either partially or simultaneously.

Keywords: *Motivation, Organizational Culture, Welfare and Performance*

PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah merupakan perangkat daerah yang membantu Bupati dan Wakil Bupati dalam melaksanakan tugas adalah Sekretariat Daerah yaitu merupakan unsur staf, yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan pengoordinasian dinas daerah, lembaga teknis daerah, lembaga lain daerah, dan kecamatan. Selain mempunyai fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Sekretaris Daerah melaksanakan fungsi koordinasi pelaksanaan tugas SKPD. Dalam struktur organisasi sebagaimana Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 16 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karanganyar, Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar membawahi 3 asisten, yaitu Asisten Pemerintahan, Asisten Ekonomi Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat, dan Asisten Administrasi.

Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar dalam rangka meningkatkan peranannya sebagai instansi pemerintah yang memberikan kontribusi dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah daerah Kabupaten Karanganyar, maka peranan Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar sangat dibutuhkan

untuk meningkatkan kinerja pemerintah. Untuk itu dalam rangka meningkatkan peranannya dalam memberikan bantuan pelayanan terhadap pelaksanaan kebijakan pemerintah Kabupaten Karanganyar, maka Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar perlu memperhatikan kinerja dari para pegawainya.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang ada pada instansi pemerintah yang mempunyai peran besar dalam pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Hal ini dikarenakan tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dan kemampuannya akan dapat ditingkatkan secara maksimal. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya instansi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, keberadaan pemimpin yang baik, menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja

mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai akan selalu konsisten apabila instansi selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, kesejahteraan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu instansi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam instansi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2005: 71).

Budaya organisasi merupakan hal penting dalam dalam organisasi karena merupakan budaya organisasi kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing.

Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2012: 103) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Terpenuhinya kesejahteraan dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono

(2014: 54) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Marihot Tua E.H. (2012: 151) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2014: 70).

Sebagaimana telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu, menurut (Masrukhin dan Waridin, 2011: 67) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan, sedangkan menurut penelitian Yuwalliatin (2011: 58) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen. Koesmono (2010: 73) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Samad (2010) menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dengan menambah variabel kesehatan dan motivasi sebagai variabel intervening.

Research gap dari penelitian ini adalah perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja. Dimana menurut Masrukhin dan Waridin (2011: 121) kinerja

dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan. Menurut Yuwalliantin (2011: 65) variabel yang mempengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen. Menurut Koesmono (2010: 71) budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja. Dan menurut Samad (2010: 92) kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan variabel kesehatan dan motivasi sebagai variabel moderator. Untuk itu dalam penelitian ini mencoba menambahkan variabel salah satu variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja yaitu kompensasi dalam al ini adalah kesejahteraan.

PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu apakah motivasi, budaya organisasi dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan?

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang dicapai pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut : 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan; 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan; 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan; 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Bambang Guritno dan Waridin, 2005)

2. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Indikator penilaian motivasi diantaranya yaitu : 1) Kebutuhan Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan

jasmani lain; 2) Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional; 3) Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan; 4) Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan dari seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian; 5) Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Maslow dalam Marihot Tua E.H., 2002).

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dan merupakan pola kebiasaan yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi dinas. Adapun indikator dalam penelitian budaya organisasi dalam penelitian ini terdiri dari : 1) Profesionalisme; 2) Percaya pada Rekan sekerja; 3) Integritas, dan Peduli (Robbin, 2011).

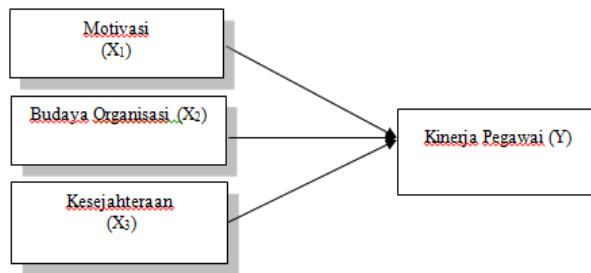
4. Kesejahteraan

Kesejahteraan dalam penelitian ini merupakan balas jasa yang diberikan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar terhadap para pegawainya. Adapun indikator yang dapat dijadikan penilaian kesejahteraan dalam penelitian ini antara lain : 1) Kesejahteraan ekonomis, yang meliputi : uang pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus/gratisan, uang duka kematian; 2) Fasilitas, yang meliputi penyediaan fasilitas penunjang kebutuhan pribadi karyawan yang mencakup pengadaan mushola/masjid, olahraga, kesenian, pendidikan, seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, izin, dan sebagainya; 3) Pelayanan, yang merupakan tunjangan non materi yang diberikan kepada para guru untuk memberikan perasaan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. (Hasibuan, 2012: 128).

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 kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Solo baik secara parsial maupun secara simultan".

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 69 responden. 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. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,830 > 1,977$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat

diketahui bahwa adanya motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Apabila motivasi pegawai meningkat akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Eva Kris Diana Devi (2009) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan adanya upaya untuk membangkitkan motivasi dalam diri pegawai tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan mengetahui motif pegawai dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan pegawai mulai dari kebutuhan dasar sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga dengan melakukan pekerjaan tersebut terdapat harapan terhadap pemenuhan kebutuhan pegawai.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,838 > 1,977$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,002 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : "Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya budaya organisasi yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rani Mariam (2009), Fullcis Nurtjahjani dan Marreviastuti (2007) dan Dewi Heriyanti (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya penerapan budaya organisasi yang positif seperti penerapan

- disiplin dalam pekerjaan.
3. Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,976 > 1,977$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,002 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Dengan adanya jaminan kesejahteraan pegawai, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap adanya jaminan kesejahteraan pegawai yang dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, memberikan fasilitas dan pelayanan kepada pegawai untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
 4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($81,715 > 2,75$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi, budaya organisasi, dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: ” Diduga motivasi, budaya organisasi, dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor motivasi, budaya organisasi dan kesejahteraan merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
 5. Berdasarkan hasil *print out* tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,781. Sehingga dapat diartikan

bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar sebesar 78,1% sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pemilihan variabel bebas dalam penelitian ini sudah tepat, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini cukup besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan.

SARAN

Saran yang dapat direkomendasikan diantaranya adalah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan adanya upaya untuk membangkitkan motivasi dalam diri pegawai tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan mengetahui motif pegawai dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan pegawai mulai dari kebutuhan dasar sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga dengan melakukan pekerjaan tersebut terdapat harapan terhadap pemenuhan kebutuhan pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya penerapan budaya organisasi yang positif seperti penerapan disiplin dalam pekerjaan. Perlu adanya perhatian terhadap adanya jaminan kesejahteraan pegawai yang dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, memberikan fasilitas dan pelayanan kepada pegawai untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

REFERENSI

- Anoki Herdian Dito, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Bambang Guritno dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Damodar Gujarati, 2005, *Ekonometrika*, Jakarta, Erlangga.
- Dewi Heriyanti, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi PT. PLN Semarang), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Eva Kris Dian Devi, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fullcis Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Perbankan Syariah di Malang), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Politeknik Malang, Tahun 8, No. 1. Februari, 2007, hal. 155-162.
- Gery Dessler, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hani Handoko, T., 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi Kedua Cetakan Kesebelas, UGM, Yogyakarta.
- _____, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Henri Simamora, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Herman, Sofyandi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Koesmono, Teman H. 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2.
- Luthans E.A., 2011, *Organizational Behavior, Sixth Edition*, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Malayu SP., Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal*, EKOBIS, Vol. 7 No. 2.
- Morrison, 2012, "How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation and Intention to Remain", *Journal of Small Business Management*.
- Rani Mariam, 2009, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Samad, Sarminah, 2005, "Unraveling the Organizational Commitment and Job Performance Relationship: Exploring the Moderating Effect of Job Satisfaction", *The Business Review*, Vol. 4, December.
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Schien, Edgar, H., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, third edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Sondan P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sopiah, 2013, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins, 2011, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert

- JR, Daniel. R, 2011, *Manajemen, Jilid I*, PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : Rajawali Press.
- Suyadi Prawirosentono, 2014, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- Triyono Nugroho, 2009, “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan” <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>, Diakses tanggal 10 Maret 201.
- Yuwalliatin, Sitty, 2006, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif”, *Jurnal, EKOBIS*, Vol. 7 No. 2.
- Winardi, 2014, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Perusahaan*, Alumni, Bandung.