

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KOPERTA LANGGENG MULYO NGANCAR KEDIRI

Umi Nadhiroh

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Kediri

Email: uminadhiroh582@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderating pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Sedangkan uji hipotesis menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*), Uji R^2 , dan Uji t . Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh/ total populasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *Statistic Product and Service Solution* (SPSS 16), menunjukkan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dari nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansinya. Secara simultan atau bersamaan, variabel independen Motivasi, Kepuasan Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi sebagai variabel moderating berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih kecil nilai t tabel, dan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansinya. Dengan nilai t hitung = 1,564 terdapat nilai sig > 0,05, maka variabel Budaya Organisasi memperlemah hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dengan nilai t hitung = 2,565 terdapat nilai sig < 0,05, maka variabel Budaya Organisasi memperkuat hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi

ABSTRACT

This research aims to determine whether Motivation and Work Satisfaction influence Employee Performance with Organizational Culture as a moderating variable in Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. In this research using quantitative data analysis techniques. While the hypothesis test uses Path Analysis, R^2 Test, and t Test. The sample of this research was all employees of Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri using saturated sampling / total population techniques.

Based on the results of research conducted using the Statistic Product and Service Solution (SPSS 16), it shows that Motivation and Work Satisfaction influence Employee Performance, whereas Organizational Culture does not affect Employee Performance. This is known from the value of t count is smaller than the value of t table, and the significance value is greater than the level of significance. Simultaneously, the independent variables of Motivation, Work Satisfaction and the dependent variable of Employee Performance and Organizational Culture as moderating variables influence the dependent variable namely Employee Performance, evidenced by the value of t count smaller the value of t table, and the significance value greater than the significance level. With the value of t count = 1.564 there

is a sig value > 0.05, then the variable Organizational Culture weakens the relationship of Motivation to Employee Performance. While the value of t count = 2.565 there is a sig value < 0.05, then the variable Organizational Culture strengthens the relationship of Work Satisfaction with Employee Performance.

Keywords: *Motivation, Work Satisfaction, Employee Performance, Organizational Culture*

I. PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Perkembangan koperasi saat ini di dukung oleh perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Kediri yang semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Kabupten Kediri, koperasi diharapkan dapat membantu didalam penyediaan dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha industri, pertanian, perdagangan maupun sektor non keuangan lainnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini tenaga kerja memiliki peran penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih, serta siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Di sisi lain, organisasi juga harus mampu menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya yang berdampak pada kelangsungan hidup koperasi. Untuk dapat bersaing dengan koperasi yang sejenis lainnya, koperasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja (Robbins, 2003).

Semua aktivitas yang dikerjakan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi suatu masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia itu sangat mudah untuk dimotivasi, yaitu dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya. Masalah motivasi kerja bisa menjadi sulit dalam menentukan imbalan, dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, dia akan berusaha berbuat yang terbaik dan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Hal itu memerlukan usaha yang keras agar organisasi bisa menghasilkan produktivitas yang diharapkan dan disalurkan dalam arah yang dikehendaki oleh organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu kelihatan lebih menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri seseorang. Dorongan ini dapat menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk mendapatkan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan mampu memenuhi kebutuhan itu dan mendorong mengurangi ketegangan yang ada.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi.

Suatu organisasi yang sudah siap berkompetisi harus mempunyai manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif diperlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain, pembinaan para karyawan merupakan hal yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi. Proses belajar harus menjadi suatu budaya organisasi sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini, loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) dalam As'ad (2003) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sementara itu, menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja adalah: (a) faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat

dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. (b) faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. (c) faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. (d) faktor *supervisor*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. (e) faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006).

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan organisasi yang bersangkutan, misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan oleh para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga, para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Mangkunegaran 2005: 67). Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan dengan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan sesuai dengan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Arianty, 2014). Acuan dalam kinerja yaitu terletak pada pencapaian dalam melaksanakan tugas, yang dapat membangun adanya pekerjaan karyawan. Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi suatu syarat yang ada pada sebuah perusahaan (Simomaru, 2014: 339). Keberhasilan yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi adanya kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga, karyawan merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ketika terdapat karyawan yang bermasalah maka akan berdampak terhadap hasil kinerja.

Dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi (Brahmansari dan Siregar, 2008). Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar karyawan mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka, akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku (Ivancevich, 2007: 46). Tanpa adanya budaya yang mendorong untuk saling percaya antara rekan kerja, bersedia untuk berbagi pengetahuan, maka kinerja organisasi tidak akan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam dalam berbagai kondisi. (Davenport dalam Kusumadmo, 2013: 78).

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan dalam bersaing yang utama apabila budaya tersebut dapat mendukung strategi organisasi, mampu menjawab dan mengatasi tantangan persaingan maupun perubahan yang terjadi dengan tepat dan tanggap (Soedjono, 2005). Setiap perusahaan memiliki tipe budaya organisasi yang berbeda antara

satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Selain itu budaya organisasi juga dijadikan sebagai media dalam membentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi tersebut. Dengan hal itu karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi (Tanuwibowo dan Sutanto, 2014).

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga, budaya organisasi dapat dijadikan pengawas pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu, budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan (Arianty, 2014). Budaya organisasi “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*” yang berarti bahwa budaya organisasi merupakan sistem atau makna yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk membedakan dengan organisasi lain (Robbins, 2003: 525).

Budaya organisasi sendiri memiliki dua komponen, yang pertama adalah keyakinan yang menjadi nilai filosofis organisasi (*Guiding beliefs*) dan keyakinan operasional yang dijalankan (*Daily beliefs*). *Guiding beliefs* adalah seperangkat nilai yang diharapkan dapat menjadi panduan bagi suatu organisasi didalam meraih adaptasi eksternal dan memperoleh integrasi internal, sedangkan *Daily beliefs* adalah seperangkat nilai yang dipraktekkan didalam kehidupan keseharian organisasi dan yang akan menjadi karakter dari suatu organisasi (Himawan dan Achmad Sobirin, 2005).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KOPERTA LANGGENG MULYO NGANCAR KEDIRI”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan?
4. Apakah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja memperkuat atau memperlemah hubungan dengan kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh secara langsung antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh secara tidak langsung antara motivasi dan kepuasan kerja dengan budaya organisasi.
3. Mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja memperkuat atau memperlemah hubungan dengan kinerja karyawan.

II. KERANGKA TEORITIS

Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2003).

Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan efektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau “*out come*”.

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja:

1. Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
2. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.
3. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku.

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier

(dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Simomaru (2014), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya (Agwu, 2014).

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal (Mangkunegara, 2005: 113). Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi memberikan fungsi sebagai pengikat untuk sebuah keberhasilan organisasi tersebut (Yildid, 2014). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi (Tisnawati dan Saefullah, 2005: 71).

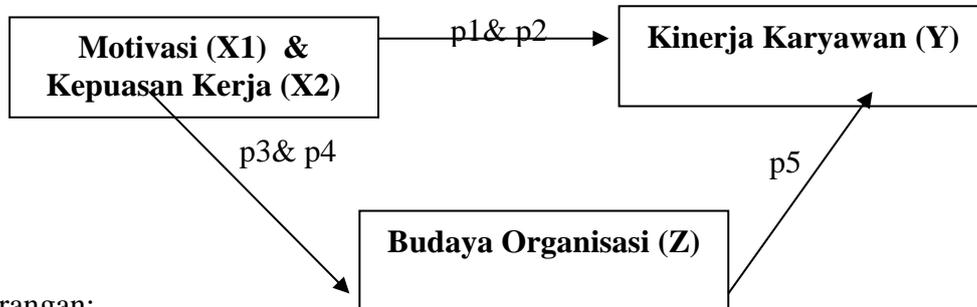
Budaya organisasi (*organization culture*) merupakan kegiatan yang berkaitan dengan membagikan nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam. Pengertian ini berkaitan dengan karakteristi budaya organisasi yaitu: budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, dan budaya organisasi bekerja pada level yang berbeda (Kretner dan Kinichi, 2014).

Pada prinsipnya budaya organisasi adalah suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan kemudian digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dibangun dari masing-masing individu yang ada didalamnya, kemudian faktor eksternal yang turut menentukan karakteristik budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, teknologi sosial politik, hukum, dan agama (Sudarmanto, 2009: 166)

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kerangka pemikiran untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:

Gambar: Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- a. p1 pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- b. p2 pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- c. p3 pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi
- d. p4 pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi
- e. p5 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- H1 = Diduga motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
- H2 = Diduga motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
- H3 = Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 = Diduga budaya organisasi memperkuat hubungan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data Primer
Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.
- b. Data Sekunder
Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya (melalui media perantara).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber dimana penelitian dilakukan secara langsung. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh/ total populasi yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007:61).

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kuesioner ini diharapkan responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya. Pengumpulan data dilakukan dengan datang secara langsung ke Koperta Langgeng Mulyo dan melakukan penyebaran kuesioner pada para karyawan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*), Uji R^2 , dan Uji t. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan variabel terikat dan menguji peran suatu variabel moderasi. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui peran Budaya Organisasi dalam memoderasi Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh dari variabel mediasi dapat menggunakan alat analisis jalur path. Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linier berganda agar mampu menganalisis secara lebih kompleks (Streiner 2005 dalam Sarwono, 2013). *Path analysis* bukan suatu metode yang menemukan sebab akibat, namun suatu metode yang diterapkan untuk suatu hubungan kausal antara variabel yang telah dibentuk dengan model berdasar pengetahuan dasar dan teori yang dikembangkan (Ghozali, 2013: 249). Dengan menggunakan analisis regresi dapat dijadikan sebagai alat untuk meramalkan suatu variabel dengan variabel-variabel lain.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Menurut Ghozali (2013), pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Nilai kecil menunjukkan bahwa variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen kemampuannya amat terbatas dan sebaliknya.

Uji t (Signifikansi Individual)

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat ditentukan apakah H_0 diterima atau H_0 ditolak. Jika hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} < t_{table}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika

hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} > t_{table}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Riduwan, 2010).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model regresi pertama dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS 16:

Tabel. 1
Hasil Uji Linier Berganda Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.530	5.342		-.099	.922
	Motivasi Kerja	.514	.187	.489	2.746	.010
	Kepuasan Kerja	.080	.109	.131	.735	.468

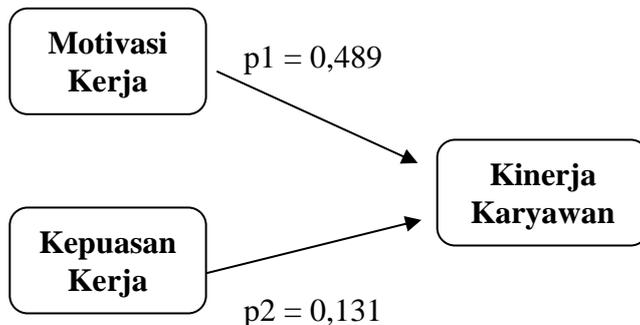
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka diketahui motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh langsung, dalam analisis jalur ini ditunjukkan oleh parameter p_1 dan p_2 , dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung dalam analisis jalur ini ditunjukkan oleh parameter p_1 dan p_2 , dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Parameter Pengaruh Langsung Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p_1 dan p_2 merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai p_1 adalah parameter Beta untuk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,489, dengan terdapat nilai $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, p_2 adalah parameter Beta untuk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,131, dengan terdapat nilai $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linier Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating

Model regresi kedua dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Moderating. Berikut adalah hasil analisis linier sederhana dengan menggunakan SPSS 16:

Tabel. 2
Hasil Uji Linier Berganda
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.620	4.730		2.457	.020
	MOTIVASI KERJA	.288	.184	.299	1.564	.128
	KEPUASAN KERJA	.251	.098	.445	2.565	.015
	KINERJA KARYAWAN	-.069	.157	-.075	-.440	.663

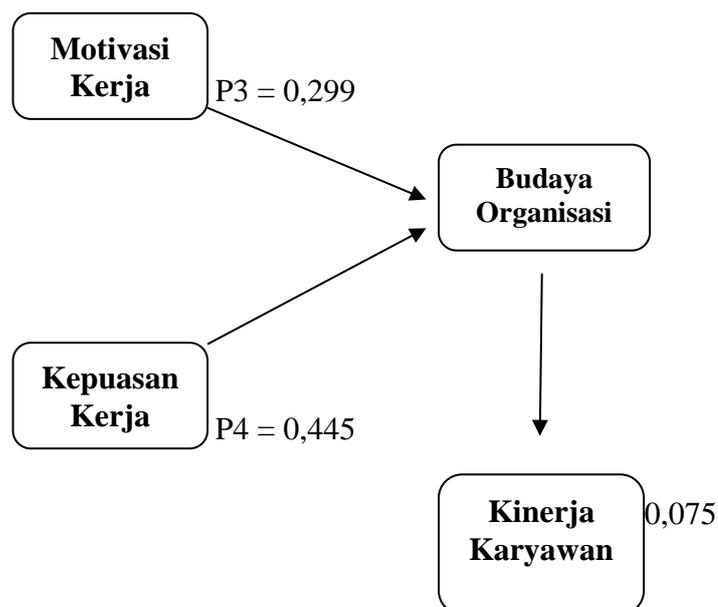
a. Dependent Variable: BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka diketahui motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai moderating berpengaruh tidak langsung.

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung dalam analisis jalur ini ditunjukkan oleh parameter p3, p4 dan p5, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Parameter Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p3 dan p4 merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Budaya Organisasi. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai p3 adalah parameter Beta untuk Motivasi Kerja terhadap Budaya Organisasi yaitu 0,299, dengan terdapat nilai sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, p4 adalah parameter Beta untuk Kepuasan Kerja terhadap Budaya Organisasi 0,445 dengan terdapat nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima maka Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, nilai p5 merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan yaitu Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai p4 adalah parameter Beta untuk Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,075 dengan terdapat nilai sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada Variabel Bebas (X) dalam menerangkan Variabel Terikat (Y), (Ghozali, 2013).

Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi model regresi pertama digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan terhadap variable Kinerja Karyawan, dimana ditunjukkan dengan nilai *R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel. 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.289	2.85860

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Dari tabel diatas, angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,331. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai peranan 33,1% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 66,9% (100% - 33,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating

Koefisien determinasi model regresi kedua digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi serta interaksi antara Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dimana ditunjukkan dengan nilai *R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, serta interaksi antara Motivasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel. 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.336	2.53079

a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Dari tabel diatas, angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,395. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi serta interaksi antara Motivasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai peranan 39,5% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 60,5% (100% - 39,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis 1 sampai dengan 4 diuji dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikansi* 0,05. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 1, hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk motivasi kerja adalah 2,476 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 sedangkan melalui *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, maka derajat kebebasan (df) adalah $n-k-1 = 76$ adalah 1,6652, sehingga t-hitung > t-tabel, dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk kepuasan kerja adalah 0,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,468, sedangkan melalui *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, maka derajat kebebasan (df) adalah $n-k-1 = 76$ adalah 1,6652, sehingga t-hitung < t-tabel, dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating

Dari tabel 2, hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung untuk variabel interaksi Motivasi dengan Budaya Organisasi adalah sebesar 1,564 dengan hasil signifikansinya 0,128 sedangkan melalui *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, maka derajat kebebasan (df) adalah $n-k-1 = 76$ adalah 1,6652, Sehingga t-hitung > t-tabel, dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung untuk variabel interaksi Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi adalah sebesar 2,565 dengan hasil signifikansinya 0,015 sedangkan melalui *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, maka derajat kebebasan (df) adalah $n-k-1 = 76$ adalah 1,6652, Sehingga t-hitung > t-tabel, dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung untuk variabel interaksi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar -0,440 dengan hasil signifikansinya 0,663 sedangkan melalui *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, maka derajat kebebasan (df) adalah $n-k-1 = 76$ adalah 1,6652, Sehingga t-hitung > t-tabel, dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dengan nilai p1 yaitu 0,489 terdapat nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Sedangkan, nilai p2 yaitu 0,131 terdapat nilai sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri.

Nilai p3 yaitu 0,299 terdapat nilai sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga Motivasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Sedangkan, nilai p4 yaitu 0,445 terdapat nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri.

Nilai p5 yaitu -0,075 dengan terdapat nilai sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri.

Nilai t hitung = 1,564 terdapat nilai sig > 0,05, maka variabel Budaya Organisasi memperlemah hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dengan nilai t hitung = 2,565 terdapat nilai sig < 0,05, maka variabel Budaya Organisasi memperkuat hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel moderating yang mempengaruhi kinerja karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Oleh karena itu, penulis mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri, sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agwu, M.O. (2014). Organization Culture and Employee Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria. *Global Journal of Management Business Research* 14.14 Issue:1-10
- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol.14 No.2. :1693-7619
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Empat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmansyari, I.A., dan Siregar, P. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Protein Prima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.7 No.1 :1693-5241.
- Choirul Bashor. 2007. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Gresik, Tuban dengan Variabel moderator etos kerja Spiritual. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Volume 5. Nomor 3.
- Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Ferdinan, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: UNDIP
- Fuad Mas`ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP

- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Himawan dan Achmad Sobirin. 2005. *Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Strategi dan Kinerja: Studi Kualitatif Pada AMIK KARTIKA YANI* Yogyakarta. Kajian Bisnis dan Manajemen ISSN: 1410 – 9018.
- Ivenceich, J.M., Konopaske. R., Mateson. M.T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Edisi ketujuh.
- Kretner & Kinichi. (2014). *Organization Behavior Edisi Sembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegaran, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan ketiga*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegaran, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen.P. dan Mary Coulter.(2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. (2013). *Statistik multivariate*. Yogyakarta: Andi.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2009). *Research Methods For Business Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* . Jakarta: Salemba Empat.
- Simomaru, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakatra. STIE YKPN
- Soedjono.(2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen vol.7 No.1 :22-47*.

- Sondang P Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto.(2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30.
- Suryani dan Hendriyadi. (2015). *Metode Riset dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Tampubolon, Manahan.P. (2008). *Periku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Tanuwiwobo, Jesica.C. dan Sutanto, E.M. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Trikonomika Vol.13 No.2:136-144 355-7737*
- Tisnawati,.E.S & Saefullah,.K. (2005). *Pengantar Mnajemen*. Jakarta: Prenada Madia Grup.
- Yildid, Elbru. (2014). A Study On the Relationship between Organization Culture and Organization Performance and a Model Suggestion. *InternationalJournal of Research in Bussines and Social Science Vol.3 No.4 2147-4478*.
- Yusuf, Muri. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi empat*. Jakarta: Prenada Media.