PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI LORIN HOTELS DAN RESORT SURAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

JOKO WIBOWO
NIM. B.100 090 199

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2 0 1 3

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah menerima dan membaca Artikel Publikasi dengan judul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI LORIN HOTELS DAN RESORT SURAKARTA.

Yang ditulis oleh :

JOKO WIBOWO
NIM. B.100 090 199

Penandatangan berpendapat bahwa Artikel Publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Mei 2013

Pembimbing

(Imron Rosyadi, SE,M.Si.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, S.E, M.Si)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI LORIN HOTELS DAN RESORT SURAKARTA

Oleh :

JOKO WIBOWO

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta; 2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta; dan 3) Mengetahui pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 orang yang bekerja di Lorin Hotels dan Resort Surakarta dengan mengambil sampel sebanyak 54 orang dengan teknik *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan simultan (Uji -F), uji signifikan parsial (Uji- t), dan *adjusted R Square*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta; (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta; (3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta.

Kata kunci *: Budaya organisasi, motivasi kerja, prestasi kerja.*

ABSTRACT

This study aims to: 1) Determine the influence of organizational culture on employee performance in Lorin Hotels and Resort Surakarta; 2) Determine the influence of work motivation on employee performance in Lorin Hotels and Resort Surakarta, and 3) Determine the influence simultaneously between organizational culture and work motivation on employee performance in Lorin Hotels and Resort Surakarta. This research was conducted using primary data. The population was 118 people who work at Lorin Surakarta Hotels and Resort by taking a sample of 54 people with purposive sampling technique. The analytical method used was multiple linear regression analysis with first tested the classical assumptions include normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, autocorrelation test, and hypothesis testing used is significant simultaneous test (Test-F), partial significant test (Test - t), and the adjusted R Square.

Results of this study demonstrate that: (1) Partially there are significant positive and significant correlation between organizational culture on employee performance in Lorin Hotels and Resort Surakarta, (2) Partially contained a positive and significant influence between work motivation on employee performance in Lorin Hotels and Resort Surakarta, (3) Taken together there is a positive and significant influence between organizational culture and work motivation on employee performance in Lorin Hotels and Resort Surakarta.

Keywords: organizational culture, employee motivation, job performance.

PENDAHULUAN

Usaha perhotelan merupakan usaha yang bergerak dibidang jasa dan sebagai sarana penunjang keberhasilan di sektor pariwisata. Perhotelan adalah suatu usaha untuk melayani konsumen yang dituntut harus mampu menyediakan produk dan *service* serta keramahtamahan, kenyamanan, kebersihan, dan keamanan hotel yang dapat mempengaruhi citra hotel di mata konsumennya. Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar, dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai.

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah organisasi perhoetaln yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja/karyawan tersebut maka manajemen hotel perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan prestasi kerja.

Seorang pegawai/karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Menurut Georger dalam Ranupandoyo dan Husnan (2008: 181) prestasi kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana di dalamnya terdapat aktifitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner, 2003: 138). Dalam penentuan prestasi kerjanya, Timpe (2009: 64) mengemukakan tiga peran prestasi kerja yaitu: 1) Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan

pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka prestasi kerja akan terganggu. Demikian juga terbentuknya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan prestasi kerja yang maksimal.

Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, peran dari budaya organisasi dan motivasi yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh prestasi kerja karyawan. Langkah ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki citra hotel yang bersangkutan, apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol adalah adanya sikap individu karyawan yang negatif terhadap pekerjaannya, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima sehingga menyebabkan rasa tidak puas.

Melihat kondisi di Lorin Hotels dan Resort Surakarta dari lingkungan kerja yang cukup mendukung namun juga perlu pembenahan-pembenahan yang dapat menyelesaikan permasalahan dalam organisasi, budaya organisasi yang terbentuk tercermin dari ciri sikap perilaku disiplin masuk kerja, kekompakan, loyal terhadap atasan dan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diacu dari program kerja yang dibuat oleh masing-masing karyawan, dan kegiatan tatap muka yang dilakukan sebagai wujud komunikasi formal, dimana kondisi seperti ini dapat diduga adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi dengan tingkat prestasi kerjanya.

Permasalahan yang sering timbul berkaitan dengan pelayanan terhadap konsumen hotel yang dilaksanakan oleh karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta adalah: 1) masih ditemuinya keterlambatan penanganan konsumen yang memerlukan pelayanan cepat, karena keterbatasan kemampuan kerja karyawan sehingga mereka harus berkonsultasi dengan pimpinannya atau dengan sesama karyawan yang lebih mampu; 2) adanya karyawan yang kurang serius bekerja, sementara ada karyawan lainnya yang bekerja dengan beban kerja cukup tinggi, sementara karyawan yang bekerja sebagai pendukung kegiatan tersebut kurang bekerja dengan serius.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta?; 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta?; 3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta?

Tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta; 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di

Lorin Hotels dan Resort Surakarta; 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Obyek penelitian terhadap prestasi kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja dilakukan pada karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta yang berjumlah 118 orang, adapun sampel adalah sebagian dari karyawan tersebut yang ditentukan sebanyak 54 orang dengan teknik purposive sampling.. Sumber data berasal dari data primer dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dengan analisis regresi *multiple*, uji t, uji F, dan R^2.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* dan secara singkat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi *Multiple*

Variabel	*Unstandarized Coefficients B*	*Std. Error*	t_{hitng}	Prob.
Konstanta	7,313			
Budaya Organisasi (X_1)	0,419	0,113	3,718	0,001
Motivasi Kerja (X_2)	0,244	0,082	2,968	0,005
F_{hitung}	26,708			
Probabilitas	0,000			
R *Square*	0,512			
Adj. R Square	0,492			

Sumber: Data Prime Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS versi 16,00 seperti tampak pada tabel 1. di atas, maka dapat diketahui hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 7,313 + 0,419X_1 + 0,244X_2$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a = 7,313, artinya bahwa apabila variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dianggap nilainya konstan maka prestasi kerja karyawan bernilai positif, semakin

meningkat budaya organisasi dan motivasi kerja maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan.

b_1= 0,419, artinya bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

b_2= 0,244, artinya bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi *multiple* tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin naik budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi atau meningkat pula presatsi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

   Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer program *SPSS release* 16,0 didapatkan $t_{hit} > t_{tabel}$ atau 3,718 > 2,009 dan nilai probabilitas $\rho = 0{,}001 < 0{,}05$, maka H_0 ditolak, dengan demikian budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa budaya organisasi secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta.

2) Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

   Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer program SPSS release 16,0 didapatkan $t_{hit} > t_{tabel}$ atau 2,968 > 2,009 dan nilai probabilitas $\rho = 0{,}005 < 0{,}05$, maka H_0 ditolak, dengan demikian motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta.

Uji F ini menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan secara serempak terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh F_{hit} sebesar 26,706. Ternyata besarnya F_{hit} terletak di daerah penolakan Ho, yaitu F_{hit} lebih besar dari F-

tabel atau 26,706 > 3,190, berarti hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif dan menolak Ho, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja karyawan). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan "ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan" dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Di samping itu, berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa variabel prestasi kerja karyawan benar-benar dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,80% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan karakteristik individu karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki suatu organisasi dan tercermin dengan tingkah laku karyawannya maka akan semakin meningkat pula prestasi kerjanya. Budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut: Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16); Schein dalam Tika (2006:2); Deal dan Kennedy (1982) dalam Tika (2006:16); Robbins (2001:528) dalam Koesmono (2005:79). Di samping itu hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Umedi Usman (2009) yang meneliti tentang : "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan

Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur", hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok Indonesia di Jawa Timur.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan di Lor In Hotels dan Resort Surakarta, artinya bahwa semakin meningkat motivasi yang ada pada karyawan maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan tersebut. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Keoptimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya, merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal ini selaras dengan apa yang ada pada teori motivasi Dua-Faktor Herzberg sebagaimana dikutip oleh Luthans (2009: 282), menyatakan bahwa sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja, motivator dapat berbentuk prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab dan faktor higienes adalah kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, gaji dan kondisi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh

Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan di LorIn Hotels dan Resort Surakarta.

PENUTUP

Berdasarkan pada analisis penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta (t_{hit} = 3,718 > 2,009; ρ = 0,001 < 0,05).
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta (t_{hit} = 2,968 > 2,009; ρ = 0,005 < 0,05).
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Lorin Hotels dan Resort Surakarta (F_{hit} = 26,706 > 3,190; ρ = 0,000 < 0,05).

Saran-saran yang dapat penulis berikan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kepada pimpinan perusahaan, diharapkan dapat memperhatikan motivasi karyawan dengan memberikan hak dan kewajibannya sehingga karyawan akan merasa terayomi dan hal ini akan berdampak pada prestasi kerja mereka. Di samping itu, perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang kuat dan dapat dimodifikasikan secara resmi sebagai dasar dalam berperilaku pada saat bekerja di perusahaan.

Kepada karyawan, diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan termotivasi dalam bekerja sehingga prestasi kerja yang dihasilkan karyawan akan lebih maksimal.

Kepada penelitian yang akan datang, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan selain budaya organisasi dan motivasi kerja dan dapat dilakukan pada perusahaan/industri lain untuk memperoleh model lain dengan adanya tambahan variabel lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, misalnya komitmen organisasi, etos kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2. September 2008: 124-135.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2005, *Organisasi*, alih bahasa Nunuk Adiarni, edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.

Homes, Daustuno Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.

Handoko, Hani, Reksohadiprojo, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan, 2007, *Manajemen Personalia*, edisi keempat, BPFe, Yogyakarta.

Hidayat. 2007. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spritual. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Volume 8, Nomor 1. Februari 2007.

Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.

Moekijat, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Siagian, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono. 2008, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Ki Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

Stoner, James and Charles Wankel. 2006. *Manajemen*. Terjemahan Wilhelmus W. Bakowatun. Jakarta, Intermedia, 2006.

Usman, Umedi. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 7, Nomor 3. Agustus 2009.

Wahjosumidjo, 2008, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia. Jakarta.

Widjaja, Tunggal, Amin. 2007. *Tanya Jawab Budaya Organisasi*. Jakarta, Penerbit Harvarindo, 2004.

Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yulinda dan Sri Wulan Harlyanti. 2009. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepausan kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 2, Nomor 1, Januari 2009: 25 – 32

Yukl, Gary A, 2000. Managerial Leadership: A Review of Theory and Research, *Journal of Management*, Vol 15, No.2, 251-289.