

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. DANAR HADI 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 :

BANGKIT ALAMSYAH

NIM. B.100090203

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :
"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. DANAR ILADI SURAKARTA".

Yang ditulis oleh :

Nama : BANGKIT ALAMSYAH

NIM : B.100090203

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk
diterima.

Surakarta, Mei 2013

Pembimbing

(Drs. Ma'ruf, MM.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



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

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DANAR HADI SURAKARTA

Oleh :

BANGKIT ALAMSYAH

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta; 2) Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta; 3) Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.350 orang yang bekerja di PT. Danar Hadi Surakarta dengan mengambil sampel sebanyak 93 orang dengan teknik purposive random 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) Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui bahwa kepemimpinan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin naik kepemimpinan dan kemampuan kerja karyawan maka semakin tinggi atau meningkat pula kinerja karyawan; (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (3) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja; (4) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Danar Hadi Surakarta.

Kata kunci : *Kepeimpinan, Kemampuan Kerja, Kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to: 1) Analyze the influence of leadership on employee performance in PT. Hadi Danar Surakarta, 2) analyze the effect on the performance of the employees the ability to work in PT. Hadi Danar Surakarta; 3) Analyze the influence of leadership and ability to work on the performance of employees at PT. Hadi Danar Surakarta. This research was conducted using primary data. Population in this study were 1,350 people who worked at PT. Hadi Danar Surakarta by taking a sample of 93 people with a purposive random sampling technique. Your analysis method used is multiple linear regression analysis with first tested the classical assumptions which 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) Based on multiple regression analysis known that leadership and employability positive and significant impact on the performance of employees, it means getting up leadership and employee capability, the higher or the employee's performance is also improved, (2) Partially contained positive and significant effect between leadership to employee performance, (3) partially there are significant positive and significant correlation between the ability to work on performance, (4) Taken together there is a positive and significant effect between the leadership and the ability to work on employee performance in PT. Hadi Danar Surakarta.

Keywords: *Leadership, Work Ability, Performance.*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan lingkungan bisnis dewasa ini sangat dinamis, oleh karena itu diperlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien yaitu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Saat ini, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan dengan cepat dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menurut Gibson (dalam Brahmasari dan Prayitno, 2008), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, yang mana akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Kurang tingginya kinerja perusahaan pada PT. Danar Hadi di Surakarta antara lain terlihat dari kurangnya inspirasi dan kemampuan kerja untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh sikap karyawan yang kurang baik dimana ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan sampai terlambat satu jam, ada karyawan yang masuk kerja sesampai di tempat kerja hanya untuk bercakap-cakap yang tidak berkaitan dengan tugas dan kewajibannya terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut, sementara ada karyawan yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Berkaitan dengan kepemimpinan terlihat pemimpinnya cukup dekat dengan

karyawannya. Di samping itu, dilihat dari tingkat kepuasan karyawan umumnya sudah merasa puas, namun tingkat kepuasan kerja karyawan tidak menentu tergantung dari kondisi kerja, kepuasan sosial dan finansial.

Permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya-upaya untuk mencapai peningkatan kinerja perusahaan yang antara lain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kemampuan kerja karyawan. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia yaitu dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danar Hadi di Surakarta”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta?; 2) Bagaimanakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta?; 3) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta?

Tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta; 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta; 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Obyek penelitian terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan, dan kemampuan kerja dilakukan pada karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta yang berjumlah 1.350 orang, adapun sampel adalah sebagian dari karyawan tersebut yang ditentukan sebanyak 93 orang dengan teknik *purposive random 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	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</i>	t_{hitung}	t_{tabel}
Konstanta	4,477			
Kepemimpinan (X_1)	0,396	0,096	4,117	1,990
Kemampuan kerja (X_2)	0,406	0,073	5,542	1,990
F_{hitung}	33,092			
Probabilitas	0,000			
<i>R Square</i>	0,424			
<i>Adj. R Square</i>	0,411			

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:

$$Y = 4,477 + 0,396X_1 + 0,406X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 4,477$, artinya bahwa apabila variabel kepemimpinan dan kemampuan kerja dianggap nilainya konstan maka kinerja karyawan bernilai positif, semakin meningkat kepemimpinan dan kemampuan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

$b_1 = 0,396$, artinya bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

$b_2 = 0,406$, artinya bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi *multiple* tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin naik kepemimpinan dan kemampuan kerja karyawan maka semakin tinggi atau meningkat pula kinerja karyawan di PT. Dinar Hadi Surakarta.

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

1) Variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer program SPSS release 16,0 didapatkan $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $4,117 > 1,990$ dan nilai probabilitas $\rho = 0,000 < 0,05$, maka H_0

ditolak, dengan demikian kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kepemimpinan secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta.

2) Variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer program SPSS release 16,0 didapatkan $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $5,542 > 1,990$ dan nilai probabilitas $\rho = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, dengan demikian kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja secara individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta.

Uji F ini menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan secara serempak terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F_{hit} sebesar 33,092. Ternyata besarnya F_{hit} terletak di daerah penolakan H_0 , yaitu F_{hit} lebih besar dari F-tabel atau $33,092 > 3,110$, berarti hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif dan menolak H_0 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kemampuan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kemampuan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan” dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Di samping itu, berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa variabel kinerja karyawan benar-benar dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan sebesar 42,40% sedangkan sisanya 57,60% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan yang

dimiliki pimpinan maka semakin meningkat kinerja yang dimiliki karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif yaitu berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya menurut James M. Black (dalam Samsudin, 2009: 287) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Menurut Robbins (2008: 128) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Adapun penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2007), yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Moderator Etos Kerja Spiritual, hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_2) diterima kebenarannya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanuwijaya dan Soehanji (2010), yang meneliti tentang : “Pengaruh Kemampuan karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja, dan Penghargaan perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi Bandung. Hasil penelitian menyebutkan bahwa : secara bersama-sama kemampuan karyawan, kesempatan berkinerja, kejelasan aturan, dan penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kemampuan, kesempatan berkinerja, dan kejelasan aturan serta penghargaan semakin tinggi pula kinerja karyawan, namun secara

terpisah kemampuan karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tosama Abadi Jakarta Timur.

Salah satu kinerja dapat dikatakan optimal bila pekerjaan dapat dilakukan secara profesional dan proporsional, dengan kata lain “*The Right Man on The Right Job*” sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahliannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2008) bahwa keterampilan dan keahlian sumber daya manusia penting bagi organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan agar ketepatan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik terhadap hasil kerja.

PENUTUP

Berdasarkan pada analisis penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui persamaan regresi : $Y = 4,477 + 0,396X_1 + 0,406X_2$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut kepemimpinan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin naik kepemimpinan dan kemampuan kerja karyawan maka semakin tinggi atau meningkat pula kinerja karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Danar Hadi Surakarta ($t_{hit} > t_{tab} = 4,117 > 1,990$; $\rho = 0,000 < 0,05$).
3. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja di PT. Danar Hadi Surakarta ($t_{hit} > t_{tab} = 5,542 > 1,990$; $\rho = 0,000 < 0,05$).
4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Danar Hadi Surakarta ($F_{hit} > F_{tab} = 33,092 > 3,110$; $\rho = 0,000 < 0,05$).

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

Kepada Instansi terkait, diharapkan dapat memperhatikan kepemimpinan yang dimiliki perusahaan, dengan kepemimpinan tersebut diharapkan karyawan dapat diberikan hak dan kewajibannya sehingga karyawan akan merasa terayomi dan hal ini akan berdampak pada kinerja mereka. Dari segi kemampuan diharapkan pimpinan dapat memberikan informasi yang jelas kepada bawahan, dan dapat mendelegasikan tugas yang jelas kepada bawahan.

Kepada Karyawan, diharapkan dapat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai akan lebih maksimal.

Kepada Penelitian yang akan datang, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan selain kepemimpinan dan kemampuan kerja pegawai dan dapat dilakukan pada perusahaan/industri lain untuk memperoleh model lain dengan adanya tambahan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya komitmen organisasi, etos kerja, dan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Nenny. 2009. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal ISSN*. Bandung: Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- 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.
- Djarwanto PS, Subagyo. 2002. *Statistik Induktif*. Yogyakarta. BPF E.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2005, *Organisasi*, alih bahasa Nunuk Adiarni, edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 1995, *Ekonometrika*, Jakarta: PT. Erlangga.
- Gomes, Daustuno Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Handoko, T.Hani, 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF E Yogyakarta.
- Miner, John. B. 2004. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Musafir. 2007. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1. hal. 241-282.

- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2003, *Manajemen Personalia*, edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Samsudin. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Se-
- Santoso, Singgih. 2005. *Statistik Parametrik dengan Program SPSS*. Jakarta. P.T. Elexmedia Komputindo.
- Sekarang, Umma. 2000. *Reseach Methods For Business*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanuwijaya, YA dan Soehanji, IM. 2010. Pengaruh Kemampuan karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja, dan Penghargaan perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi Bandung. *Jurnal MSDM*. Vol. 4. 421-424.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Kinerja*, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Alih Bahasa Sofyan Cikmat, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2002, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- 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.