

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT COCA-COLA *DISTRIBUTION* SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

PUSPITANINGDYAH ANGGRAENI

B 200 110 111

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT COCA-COLA *DISTRIBUTION* SURAKARTA

Yang ditulis oleh :

PUSPITANINGDYAH ANGGRAENI

B 200 110 111

Penandatangan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk **diterima.**

Surakarta, September 2015

Pembimbing





(Drs. Yuli Tri Cahyono, SH, MM, Ak.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammdiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT COCA-COLA *DISTRIBUTION* SURAKARTA**

**PUSPITANINGDYAH ANGGRAENI
(B 200 110 111)**

**Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Email: puspitambun@gmail.com**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Coca-Cola Distribution Surakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 74 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Metode analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam perusahaan. Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta membutuhkan SDM dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. SDM yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Potensi SDM tersebut perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi SDM yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan. Pada dasarnya setiap SDM di perusahaan akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya serta pikirannya untuk meningkatkan kinerja yang sering disebut dengan istilah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individual. Di samping itu, seseorang dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Menurut penelitian Taufik dan teguh (2012), kinerja dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah "budaya organisasi." Variabel ini sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2007) dalam penelitian Hakim, et al (2014), budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota

organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut penelitian Rahmad (2011), budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu.

Budaya digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan yang seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Budaya organisasi yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan.

Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders*, *characteristic of organization*, serta *administration process* yang berlaku. Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua aspek tersebut dilaksanakan dengan baik, maka kinerja juga akan meningkat.

Selain budaya organisasi, ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Suranta (2002) dalam penelitian Reza (2010) yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Menurut Waridin, et al (2005) dalam penelitian Reza (2010), seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Menurut penelitian Reza (2010), gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan

mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri. kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi.

Menurut Husein (2006) dalam penelitian Sari (2011), motivasi sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan tindakan. Dorongan pihak manajemen untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan juga sangat diharapkan. Dalam teori motivasi dikemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai. Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah faktor budaya organisasi yang menjadi acuan terpenting dalam suatu organisasi di perusahaan, dan juga mendapatkan perhatian dari pemimpin, agar budaya organisasi yang ada mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi dan faktor motivasi juga menjadi acuan dalam pengukuran kinerja suatu karyawan, motivasi dalam organisasi perlu ditingkatkan agar tercapainya tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT COCA-COLA DISTRIBUTION SURAKARTA.”**

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

kinerja adalah salah satu variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan atau melalui variabel antara atau mediasi Wirawan (2013:731).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya Robbins dan Timoty (2008:256).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh

seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri, Suranta (2002) dalam penelitian Reza (2011).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi dalam tubuh manusia yang dilukiskan sebagai keinginan, dorongan dan sebagainya yang menggerakkan seseorang berperilaku tertentu untuk memenuhi keinginan atau dorongan tersebut, Husein (2006) dalam penelitian Sari (2011).

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data primer berdasar komunikasi antara peneliti dengan responden.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta, yaitu sebanyak 80 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 74 karyawan. Adapun metode dalam pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh merupakan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sumber Data

data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Indriantoro (1999:146) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, di mana data tersebut diperoleh melalui kuesioner atau angket dan wawancara. Sumber data diperoleh dari karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta.

Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independensi dalam penelitian ini adalah budaya organisas, gaya kepemimpinan, dan motivasi.

Pengukuran Variabel

Variabel independensi dalam penelitian ini adalah budaya organisas, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan diukur menggunakan skala likert lima poin.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

2. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, yang mana dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam hal ini apabila angka signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Variabel yang menyebabkan multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 dan *VIF* yang kurang dari 10.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini dipilih karena peneliti ingin mengukur seberapa besar budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1 BO + \beta_2 GP + \beta_3 MK + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi Variabel Ko

β_2 : Koefisien Regresi Variabel Kep

β_3 : Koefisien Regresi Variabel LK

BO : Budaya Organisasi

GP : Gaya Kepemimpinan

MK : Motivasi Kinerja

e : *error*

b. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan untuk mengetahui apakah model dari regresi yang digunakan sudah fit (sesuai) atau tidak. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted-R²* makin mendekati 1, maka makin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independennya (Ghozali, 2011:97).

d. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} tiap-tiap variabel bebas dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen

secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima pada signifikansi 5%. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang dijalankan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik budaya organisasi yang dijalankan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggotanya dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, maka semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya sangat mempengaruhi, tak sekedar sikap karyawan saja namun nilai-nilai, asumsi dasar, dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting karena mempunyai beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi. Sebuah perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat cenderung tidak banyak berubah.

Hasil penelitian ini berhasil dan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Taufik dan Ariefiantoro (2012), Winanti (2011), Eddy dan Zulfikar (2010), Kalimah, Rifqi dan Elista (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima pada signifikansi 5%. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dijalankan, maka semakin tinggi kinerja

karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik gaya kepemimpinan yang dijalankan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang demokratis, memperhatikan bawahan, dan memperhatikan proses produksinya. Kepemimpinan yang demokratis menghendaki adanya keterlibatan aktif karyawan dengan arahan, bimbingan dan perlindungan yang lebih besar dari pimpinan. Kepemimpinan yang baik akan mampu mempengaruhi aktivitas orang lain, sehingga seluruh komponen organisasi bekerja dengan efisien dan berkinerja baik. Pemimpin yang efektif harus mampu mengadaptasi gaya perilaku mereka terhadap kebutuhan karyawan dan situasi kerja. Semakin baik pimpinan dapat beradaptasi atau mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang baik, maka cenderung akan semakin efektif pula bagi mereka untuk dalam upaya mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini berhasil dan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Taufik dan Ariefiantoro (2012), Cahyono (2012), Widono (2012), Kalimah, et al. (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dengan taraf signifikansi 5%. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula.

Motivasi untuk bekerja dapat ditingkatkan dengan rangsangan-rangsangan insentif (hadiah) bagi yang berprestasi. Manajer atau pimpinan perusahaan dapat memotivasi (merangsang bawahannya) dengan berupa pemberian hadiah kepada mereka yang berprestasi. Hadiah tersebut tentunya disesuaikan dengan kebutuhan mendesak karyawan. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat. Sebab tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hierarki daripada kebutuhan-kebutuhan manusia. Motivasi juga dapat meningkat karena adanya pemberian insentif atau bonus bagi yang memiliki kinerja yang tinggi, karena adanya ancaman hukuman bagi yang kinerjanya rendah, atau karena rasa takut dan segan kepada atasan. Dengan demikian upaya peningkatan kinerja akan lebih efektif jika dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini berhasil dan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Taufik dan Ariefiantoro (2012), Winanti (2011), Eddy dan Zulfikar (2010), Kalimah, Rifqi dan Elista (2013), Widono (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Coca-Cola *Distribution* Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini yang menunjukkan nilai signifikansi (*sig t*) pada variabel budaya organisasi sebesar 0,004 ($< 0,05$), sehingga H_1 terima.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Coca-cola *Distribution* Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini yang menunjukkan nilai signifikansi (*sig t*) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,003 ($< 0,05$), sehingga H_2 diterima.
3. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Coca-cola *Distribution* Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil hipotesis kedua (H_3) dalam penelitian ini yang menunjukkan nilai signifikansi (*sig t*) variabel motivasi sebesar 0,003 ($< 0,05$), sehingga H_3 diterima.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga sangat dimungkinkan terjadinya kecurangan pada responden dalam menjawab kuesioner.
2. Variabel independen yang diteliti hanya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Jumlah sampel penelitian yang terbatas, yaitu hanya meliputi 74 karyawan PT Coca-cola *Distribution* Surakarta, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk penelitian dengan sampel penelitian yang lebih luas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat dengan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya variabel lebih diperluas lagi terhadap seluruh karyawan sehingga hasil penelitian akan lebih baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan sampel penelitian serta variabel-variabel yang lain dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan variabel-variabel penelitian, hasilnya akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Ari. 2012. “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawiyatan Daha Kediri*”, Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi Vol. 1 No.1.
- Ghozali, Imam,”*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”,Badan Penerbitan Universitas Diponegoro:Semarang,2011.
- Kamaliah, et. al. 2013. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan BPKP)*”, Jurnal Akuntansi dan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Riau.
- Lukman, et. al. 2013. “*Model Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Daya Saing Industri dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*”, Jurnal Research Methods and Organizational Studies, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UMS.
- Luthans, Fred. 2006. “*Perilaku Organisasi*”. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Megawati, Erlyly. 2012. “*Pengaruh Kompensasi Finansial ,Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar*”, Skripsi Fakultas Ekonomi, UMS Tidak dipublikasikan.
- Muchamad, et. al. 2012. “*Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UPT KRU Kereta Api PT KAI DAOP 4 Semarang*”, Jurnal Ekonomi, Universitas Semarang.
- Noor, Zainul A. 2012. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan*”, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Universitas Achmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
- Prihayanto, Susandi. 2012. “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah–Daerah Istimewa Yogyakarta*”, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rahmad K, Iwan. 2011. “*Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Semen Gresik (Persero) Tbk Di Gresik*”, Skripsi Fakultas Ekonomi , Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- Reza, Regina. 2010. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*”, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2006 ” *Perilaku Organisasi*” Buku Pertama. Edisi Sepuluh. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timoty A. 2008 ” *Perilaku Organisasi*” Buku Pertama. Edisi Dua Belas. Terjemahan Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timoty A. 2008 ” *Perilaku Organisasi*” Buku Kedua. Edisi Dua Belas. Terjemahan Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, Dyan R. 2012. “*Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wat Tamwill*”, Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sugiyono, 2010. “Metode Penelitian Bisnis”. Cetakan Ke-15. CV. Alfabeta. Bandung.
- Widono, Subur. 2012. “*Pengaruh Notivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri*”, Jurnal Manajemen Vol. 1 NO.2 Revitalisasi.
- Winanti, Marliana B. 2013. ”Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atri Distribution”. Jurnal ilmiah Program study Sastra Inggris, Vol. 1, 16 April 2013.
- Wirawan, 2013. “Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian”. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.