

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE OF PT. ARTA BOGA CEMERLANG PEKANBARU

¹Andi, ²Sudarno, dan ³Nyoto

^{1,2,&3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Email : Andiliemm@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Organizational Culture, Motivation, Organizational Commitment To Job Satisfaction and Employee Performance At PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. The population of this research is all employees of PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru which trapped 90 Employees. Sampling technique using Saturated Samples, sample samples in this study amounted to 90 Employees. Data analysis techniques use path diagrams and analysis with the help of Amos Version 21 software. Variables Organizational culture, work motivation and organizational commitment have no significant effect on job satisfaction. Variables Motivation and job satisfaction are significant variables on employee performance. While the cultural variables and organizational commitment have no influence on the performance of existing employees at PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru

Keywords : *Organizational Culture, Motivation, Organizational Commitment To Job Satisfaction and Performance PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. ARTA BOGA CEMERLANG PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru yang berjumlah 90 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 Karyawan. Teknik analisis data menggunakan diagram jalur dan persamaan struktural dengan bantuan software Amos Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, motivasi kerja serta komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variable budaya dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Kebutuhan organisasi yang mutlak dibutuhkan adalah berlanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. *Job Performance* atau hasil kerja yang baik oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Seorang pegawai harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Karena menurut Handoko (2008: 78) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan.

Kualitas SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini penting karena kemajuan dan kecanggihan teknologi yang tidak diimbangi dengan tersedianya SDM yang terampil dalam mengoperasikan peralatan modern yang dimiliki oleh perusahaan, maka hal ini akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Minimnya SDM baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan akibat salah dalam perencanaan SDM di masa datang dapat menghambat kecepatan pencapaian tujuan.

Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik juga (Cambell dkk dalam Cascio, 1998). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000: 98). Kemampuan ini oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional. Dengan kecerdasan emosional ini akan memberikan motivasi bagi tenaga pemasar untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Tinggi dan rendah kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, Komitmen Organisasi serta kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins (2006) dalam buku perilaku organisasi edisi kesepuluh menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya organisasi merupakan system penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya antar organisasi akan sangat mungkin berbeda. Bahkan organisasi yang sama seiring dengan perubahan waktu akan sangat mungkin budaya organisasinya juga berubah. Organisasi merupakan bukanlah sesuatu yang statis, namun sangat dinamis. Hal ini karena secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Sehingga ketika faktor-faktor penentu budaya organisasi tersebut berubah atau berbeda maka budaya organisasi juga akan cenderung berbeda.

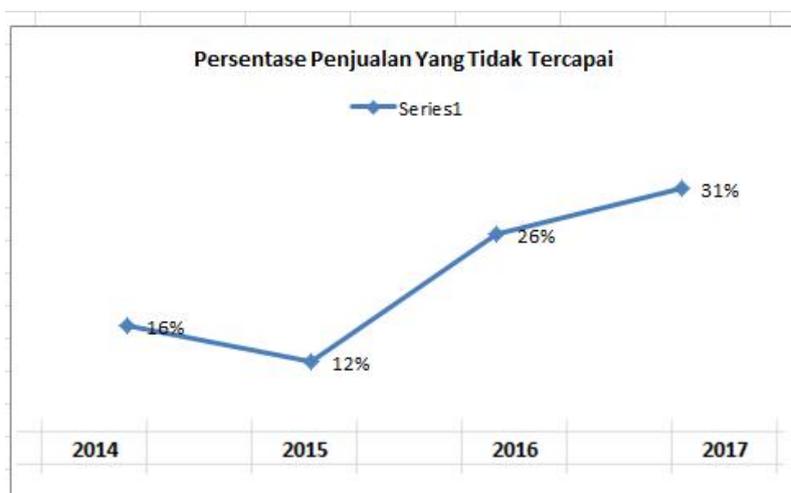
Anoraga (2003) Motivasi memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga orang tersebut mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang diharapkan misalnya penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari kawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain. Perusahaan juga perlu menyadari bahwa karyawan juga adalah manusia biasa yang kadang bisa saja menurun dan bisa naik motivasi kerjanya, maka pemberian motivasi adalah salah satu upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi maksudnya adalah sebagai dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha bekerja dengan baik. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Karena motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Kegagalan memotivasi karyawan untuk merencanakan karir mereka akan berakibat pada turunnya komitmen, pembengkakan biaya pelatihan dan pengembangan karir yang buruk dapat mengakibatkan karyawan frustrasi,

merasa tidak dihargai, merasa tidak bernilai, dan mempercepat keinginan untuk berpindah dari organisasi. Untuk itu organisasi perlu membuat komitmen karyawan untuk memaksimalkan motivasi karir mereka.

Kurniawan (2013) Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, dapat dilihat dari 3 hal di atas. Berdasarkan pertukaran berarti karyawan mau berusaha, bekerja keras, dan berkorban demi kepentingan perusahaan karena mengharapkan penghargaan dari perusahaan. Penghargaan itu dapat berupa *reward* promosi jabatan, diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, dan lain-lain. Komitmen yang muncul akibat identifikasi karyawan maksudnya adalah rasa bangga yang dimiliki oleh karyawan karena telah menjadi bagian dari suatu organisasi, selanjutnya komitmen berdasarkan internalisasi maksudnya adalah nilai-nilai yang dimiliki atau dianut oleh perusahaan telah menyatu dengan karyawan, sehingga karyawan merasa memiliki kesamaan nilai dan ideology dengan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, Karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Mathieu&Hamel, 1889). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja data dicapai apabila semua harapan dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Menurut Robbins (2006) terdapat lima dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan yang menantang, faktor penghargaan yang adil, faktor kondisi kerja yang mendukung, faktor dukungan rekan kerja, dan faktor kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan.

Seperti halnya dengan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru dimana sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan makanan dan minuman, dimana dalam menjalankan kegiatan usaha maka PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru perlu membuat rencana atau target penjualan. Adapun data anggaran dan realisasi penjualan 4 tahun terakhir sebagai berikut :



Gambar 1. Persentase Penjualan yang Tidak Tercapai

Berdasarkan data diatas, target penjualan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru masih dinilai belum optimal. Keadaan tersebut ditandai dengan tidak tercapainya target penjualan tahun 2014-2017. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja maupun peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, salah satunya diantaranya yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi serta motivasi kerja. Begitu juga halnya dengan kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

Faktor budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru maka akan semakin tinggi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariaty (2014) dan putra (2015) hasil penelitiannya menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebaliknya jika budaya

organisasi yang ada pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru tidak baik maka secara otomatis akan menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hefrizon (2014) dan Lisdiana (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja

Motivasi penting bagi perusahaan karena semakin baik motivasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin baik kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Armiaty (2014) Lisdiana (2016) Oluseyi dan Ayo (2009) Respatiningsih (2015) Purnomo (2008) Sutopo dan Mulyanto ((2009) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Sebaliknya jika motivasi rendah yang dimiliki karyawan maka semakin turun kepuasan kerja dan kinerjanya. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), Parlinda dan Wahyudin (2008) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan baik terhadap kepuasan kerja, maupun terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan, dengan adanya komitmen organisasi maka seorang karyawan akan senang hati dalam melakukan pekerjaan. Jika komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan akan semakin puas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lisdiana 2016, Sutanto 201, Putra 2015, Respatiningsih (2015), Sutopo dan Mulyanto (2009) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jika komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah maka dapat menurunkan baik, kepuasan kerja maupun kinerja karyawan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Purnomo(2008) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat seorang karyawan merasa tenang dalam bekerja. Perusahaan memberikan kesempatan kepada seorang karyawan untuk maju dalam bekerja baik itu berupa pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, hal ini akan berdampak pada kepuasan karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi. Jika karyawan merasa puas dengan gaji, promosi, keberhasilan, kemajuan, menikmati kerjasama dengan karyawan lain, bekerja dengan karyawan yang bertanggung jawab, maka organisasi akan menilai kepuasan kerja karyawan baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih (2015), Ilahi, Dkk (2017) serta Sutopo dan Mulyanto (2009) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, jika kepuasan karyawan menurun maka motivasi untuk melakukan pekerjaan juga akan menurun hal ini tentu kinerjanya juga akan menurun. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas betapa pentingnya factor budaya organisasi, Motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam perusahaan, tentu hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu ditemukan riset gap pada hasil penelitian terdahulu maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dibuat suatu rumusan masalah yaitu apakah budaya Organisasi, motivasi kerja Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan apakah budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat diketahui tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya Organisasi, motivasi kerja Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja dan mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Manfaat Penelitian

Bagi Praktisi, Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk menyusun strategi dan kebijakan yang akan dilakukan dalam memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan dan bagi Akademisi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi program studi manajemen khususnya sumber daya manusia serta hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi alternatif pemikiran sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, oleh karena itu indikator kinerja harus dapat mengidentifikasi bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja karyawan mengalami perubahan, baik itu perubahan menjadi semakin baik maupun perubahan semakin buruk dari sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan program kerja dan pemanfaatan waktu karyawan. Menurut Model Chester Bernard kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu : Efektif dan Efisien, Tanggung Jawab, Disiplin serta Inisiatif

Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja

Robbin (2008:141) pengukuran kinerja organisasi tidak terlepas dari kondisi kepuasan kerja para karyawan, karena karyawan merupakan salah satu aset organisasi, merupakan bagian yang tak terpisahkan, dan bahkan menjadi yang utama dari stakeholders yang ada. Kepuasan kerja merupakan komponen yang integral dalam iklim organisasi dan merupakan elemen yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Robbins dan Judge (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan : *Work It Self, Pay, Promotion, Supervision, serta Co-Worker*.

Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada menurut Robin (2006) yaitu Innovation & Risk taking, Attention to Detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness serta Stability.

Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasional

Indikator Komitmen organisasional Meyer dan Allen (2002) dan Jaros (2007) terdapat 3 indikator yaitu *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Indebted Obligation dan moral imperative*.

Motivasi

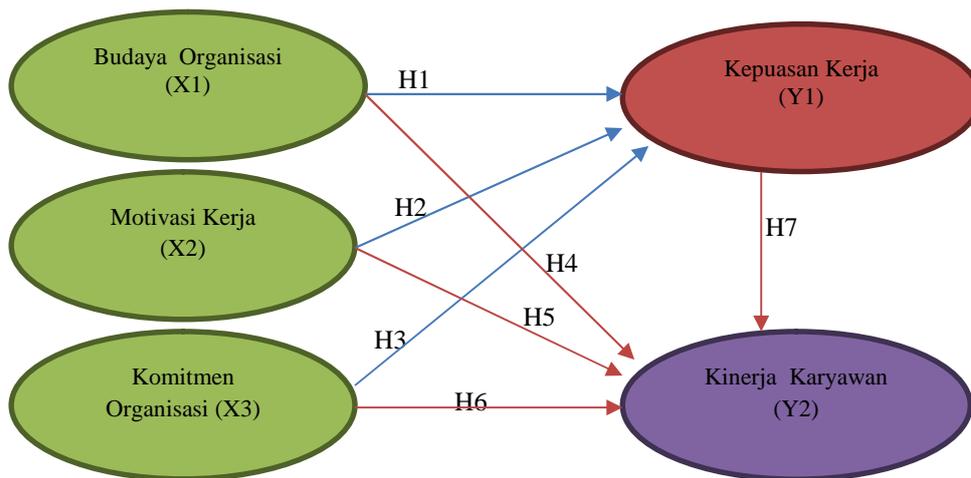
Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada teori Maslow, Robbins dan Judge (2008) yaitu Fisiologi, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

- Hipotesis 1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru
- Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru
- Hipotesis 3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru
- Hipotesis 4 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru
- Hipotesis 5 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru
- Hipotesis 6 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru
- Hipotesis 7 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru

Berdasarkan hubungan antar variable dan hipotesis dalam penelitian ini maka perlu adanya kerangka pemikiran dalam penelitian agar dapat lebih terarah dalam melakukan pembahasan selanjutnya. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari sampai dengan Maret tahun 2018.

Definisi dan Variabel Penelitian

Kinerja Karyawan (Y2) adalah Tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan Indikator yang digunakan yaitu Efektif dan efisien, Tanggung Jawab, Disiplin serta Inisiatif (Model Chester I Bernard). Skala Pengukuran Interval.

Kepuasan Kerja (Y1) adalah Sikap secara umum dan tingkat perasaan positif anggota terhadap pekerjaannya Karyawan. Indikator yang digunakan yaitu work It Self, Pay, Promotion, Supervison, Co-workers (Robbins dan Judge, 2013) Skala Pengukuran Interval.

Budaya Organisasi(X1) merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara berkerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi prilaku serta tindakan para anggota organisasi Pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Indicator yang digunakan yaitu *Innovation & Risk taking, Attention to Detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness serta Stability* (Robin,2006). Skala Pengukuran Interval

Motivasi Kerja (X₁) adalah Dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Indikator yang digunakan yaitu Rasa Aman, Sosial, Penghargaan Aktualisasi Diri (Teori Maslow, Robbins dan Jugde, 2008) Skala Pengukuran Interval.

Komitmen Organisasi (X3) adalah Suatu sikap yang menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan organisasinya. Jika seorang anggota memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati. Terdapat 3 indikator yaitu *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitmen, Indebted Obligation dan moral imperative*. Meyer dan Allen (2002) dan jaros (2007). Skala Pengukuran Interval.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karywan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru yang berjumlah 90 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel junuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan.

Instrumen Penelitian

Indikator serta pengukuran dalam bentuk Interval yang terdiri lima tingkatan jawaban yang masing-masing diberi bobot dengan pilihan jawaban yaitu: (1) Jika Jawaban Responden Sangat Setuju diberi bobot 5. (2) Jika Jawaban Responden Setuju diberi bobot 4. (3) Jika Jawaban Responden Kurang Setuju diberi bobot 3. (4) Jika Jawaban Responden Tidak Setuju diberi bobot 2. (5) Jika Jawaban Responden Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden.

Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, jabatan responden, sertifikasi responden. Analisis yang akan dilakukan berupa analisis dengan menggunakan modus.

Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Uji Kelayakan Angket

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau r hitung $> r$ tabel. Dimana $df = n - 2$ dengan uji 2 sisi (Ghozali 2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dilakukan dengan maksud mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Batas uji *cronbach alpha* adalah 0.70 (Ghozali 2016).

Analisis Persamaan Struktural

Adapun tahapan analisis persamaan struktural ada 6 langkah. Yang pertama adalah pengembangan model berdasarkan teori. Model yang sudah dirancang pada gambar 2, harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada bab 2 dalam membangun model dan hipotesis.

Langkah kedua adalah menyusun diagram jalur dan persamaan struktural.

$$\begin{aligned} Y_1 &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \\ Y_2 &= \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + e_2 \end{aligned}$$

Keterangan :

- Y_1 : kepuasan kerja
- Y_2 : kinerja Karyawan
- X_1 : Budaya Organisasi
- X_2 : Motivasi Kerja
- X_3 : komitmen organisasi
- $\beta_1 \dots \beta_7$: koefisien standardized
- e_1, e_2 : error term

Langkah ketiga adalah menguji asumsi dalam *structural equation modeling*. Sebelum sampai pada hasil analisis berupa *goodness of fit*, perlu dilakukan pengecekan terlebih dahulu asumsi-asumsi yang melatarbelakangi validitas model yang telah dibuat. Adapun asumsi dalam SEM bisa dibagi menjadi dua bagian yaitu asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi yang berkaitan dengan praduga parameter dan pengujian hipotesis. Asumsi-asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis didalam SEM (Ghozali 2017) yaitu Jumlah sampel harus besar (asymptotic), Distribusi observe variabel multivariate normal, Model yang dihipotesiskan harus valid Skala pengukuran harus kontinyu (interval).

Yang keempat yaitu menguji *goodness of fit*.

Tabel 1. Tabel Goodness Of Fit Indices

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Value</i>
Chi-Square	Diharapkan kecil
<i>Signifikan Probability</i>	0.05
GFI	0.90
AGFI	0.90
TLI	0.90
CFI	0.90
NFI	0.90
IFI	0.90
RMSEA	0.05 - 0.08

Sumber : (Hair et al. 1998)

Langkah kelima adalah measurement model fit. Langkah terakhir dari uji asumsi SEM adalah pengukuran setiap konstruk untuk menilai unidimensionalitas dan reliabilitas dari konstruk. Unidimensionalitas adalah asumsi yang melandasi perhitungan reliabilitas dan ditunjukkan ketika indikator suatu konstruk memiliki acceptable fit satu single faktor model. Pengukuran cronbach alpha tidak menjamin unidimensionalitas tetapi mengasumsikan adanya unidimensionalitas. Pendekatan untuk menilai measurement model adalah mengukur composite reliability dan variance extracted untuk setiap konstruk. Reliability adalah ukuran internal consistency indikator suatu konstruk. Hasil reliability yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Tingkat reliability yang diterima secara umum adalah > 0.70 sedangkan reliability < 0.70 diterima untuk penelitian bersifat eksploratori (Ghozali 2017). Variance extracted merupakan ukuran validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana semua indikator secara akurat mengukur apa yang hendak diukur. Angka yang direkomendasikan untuk variance extracted adalah > 0.50 (Ghozali 2017). Rumus construct reliability dan variance extracted adalah sebagai berikut :

$$C R = \frac{(\sum S L)^2}{(\sum S L)^2 + \sum \epsilon}$$

$$V E = \frac{\sum S L^2}{\sum S L^2 + \sum \epsilon}$$

Langkah terakhir adalah proses pengolahan data dan uji hipotesis. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 dan AMOS 21. Hasil yang diperoleh bisa langsung dilakukan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Dari 90 responden yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru, secara rata-rata mempunyai tanggapan yang setuju terhadap budaya organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya yang ada di seluruh kantor PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru dianggap sudah baik dengan persepsi masing-masing responden.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Dari 90 responden yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru, secara rata-rata mempunyai tanggapan yang setuju terhadap gaya Budaya Organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja Karyawan yang ada di seluruh kantor PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru dianggap sudah baik dengan persepsi masing-masing responden.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Dari 90 responden yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru secara rata-rata mempunyai tanggapan yang setuju terhadap komitmen organisasi Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi yang ada di seluruh kantor PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru dianggap sudah sesuai dengan persepsi masing-masing responden.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Dari 90 responden yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru, secara rata-rata mempunyai tanggapan yang setuju terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada di seluruh kantor PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru dianggap sudah sesuai dengan persepsi masing-masing responden.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Dari 90 responden yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru, secara rata-rata mempunyai tanggapan yang setuju terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja Karyawan yang ada di seluruh kantor PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru dianggap sudah sesuai dengan persepsi masing-masing responden.

Uji Validitas Data

Dari 55 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel budaya organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, kepuasan kerja dan kinerja Karyawan dalam penelitian ini mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur budaya organisasi yang ada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Uji Reliabilitas Data

Seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai Crobach's Alpha lebih besar dari nilai 0,70. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai yang handal atau reliable. Dengan demikian uji angket dalam penelitian ini untuk menguji kehandalan pada suatu variable tidak ditemukan masalah, sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya

Pengujian Goodness Of Fit**Tabel 2. Uji Goodness Of Fit Indices**

No	Goodness of Fit Index	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil Uji	Kesimpulan
1	Chi-Square Signifikan Probability	Diharapkan kecil 0.05	349.731 0.000	Good Fit
2	GFI	0.90	0.789	Marginal Fit
3	AGFI	0.90	0.736	Marginal Fit
4	TLI	0.90	0.938	Good Fit
5	CFI	0.90	0.947	Good Fit
6	NFI	0.90	0.823	Marginal Fit
7	IFI	0.90	0.948	Good Fit
8	RMSEA	0.05 - 0.08	0.062	Good Fit

Sumber : Data Olahan Amos Versi 21, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan Uji Goodness Of Fit Indices yang telah dilakukan mempunyai hasil yang fit model. Sehingga asumsi uji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian dapat diterima.

Persamaan Struktural

Adapun dua persamaan structural yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat dari output Amos 21 pada Standardized Regression Weights pada tabel berikut ini:

Struktur Persamaan I

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$\text{Kepuasan} = -0.060 \text{Budaya Organisasi} + 0.261 \text{Motivasi Kerja} + 0.354 \text{Komitmen Organisasi}$$

Struktur Persamaan II

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1$$

$$\text{Kinerja} = 0.016 \text{Budaya Organisasi} + 0.623 \text{Motivasi Kerja} + 0.020 \text{Komitmen Organisasi} + 0.362 \text{Kepuasan Kerja}$$

Variabel Budaya Organisasi mempunyai hubungan negatif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.060. Apabila budaya organisasi meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,060. Semakin baik budaya organisasi seorang Karyawan justru semakin turun kepuasan Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Variabel Motivasi Kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.261. Apabila motivasi kerja meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,261. Semakin tinggi motivasi kerja seorang Karyawan, maka semakin baik kepuasan Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.354. Apabila komitmen organisasi meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.354. Semakin baik komitmen organisasi seorang Karyawan maka semakin meningkat kepuasan Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Variabel budaya organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja Karyawan sebesar 0.016. Apabila budaya organisasi meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 0.016. Semakin baik budaya organisasi seorang Karyawan maka semakin meningkat kinerja Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja Karyawan sebesar 0.623. Apabila motivasi kerja meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 0.623. Semakin baik motivasi kerja seorang Karyawan maka semakin meningkat kinerja Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja Karyawan sebesar 0.020. Apabila komitmen organisasi meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 0.020. Semakin baik komitmen organisasi seorang Karyawan maka semakin meningkat kinerja Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja Karyawan sebesar 0.362. Apabila kepuasan kerja meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat

meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 0.362. Semakin baik kepuasan kerja seorang Karyawan maka semakin meningkat kinerja Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel hasil pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,406 atau lebih besar dari nilai 0,05. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,277 atau lebih besar dari nilai 0,05. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,145 atau lebih besar dari nilai 0,05. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0.815 atau lebih besar dari nilai 0,05. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini hipotesis yang diajukan ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,009 atau lebih kecil dari nilai 0,05. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0.931 atau lebih besar dari nilai 0,05. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai 0,05. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, maka dapat dibuat suatu kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Variabel komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini hipotesis yang diajukan ditolak. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis serta kesimpulan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Disarankan para leader PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru agar dapat memberikan motivasi yang lebih dan menyakinkan seorang Karyawan bahwa dengan komitmen kerja yang tinggi serta kerja keras akan memperoleh hasil yang maksimal. apabila itu dilakukan maka akan memperoleh kepuasan yang optimal. Dengan demikian akan mendorong kinerja Karyawan tersebut. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain selain variabel yang diteliti misalnya pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, penempatan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008:223), *prodipps.unsyiah.ac.id*
 Achmad S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
 Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru (Andi, Sudarno, dan Nyoto)

- Arry Dessler, 2005. *Human Resource Management*. Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Barnard, C.I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard. University Press.
- Buhler, Patricia, 2007, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama,
- Chung and Megginson. 2005. *Organization Behavior Development Managerial Skills*,. Newyork
- Dede Kurnia Ilahi, Dkk. 2017. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan Komitmen organisasional (studi pada karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1
- Eddy M. Sutanto.2015. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual pada perusahaan*.Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 9, No. 1 Hal. 56 – 70
- Gomes, Faustino Cardoso. Drs. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hefrizon. 2014.*Pengaruh Budaya Organisasi Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Satuan Brimob Polda DIY*. Vol.6, No.2, Oktober 2014 JBTI
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi 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, September: 124-135
- Ida Respatiningsih. 2015. *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada inspektorat kabupaten pemalang)*.Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3, 2015
- Joko Purnomo. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
- M.B, Alim. 2009. *Teori Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Disadur pada 11.November 2013. Ardana, I Komang; Mujiati, ... Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Jakarta: Penerbit
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. *Human Resource Management* 10th. Edition, Tomson South-Western, United States.
- Nuning Lisdiana. 2016.*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Boyolali*.Jurnal Excellent Volume 6 Nomor 2 Tahun 2016
- Oluseyi dan Ayo. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Efektivitas Budaya Organisasi dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan di Beberapa Industri di Ibadan, Oyo State, Nigeria*. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, ISSN 1450-2275 Issue 16
- Rina Armiaty. 2014.*Pengaruhbudaya organisasi dan motivasi Terhadap kinerja pegawai frontliner*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 2, Juni 2014
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Robbins dan Judge. 2008.*Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Robins. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Sinar Abadi, Jakarta.
- Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. Sekaran, Uma.
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo.
- Siswanto Wijaya Putra. 2015.*Pengaruh komitmen organisasi, budaya Organisasi, gaya Budaya Organisasi dan Lingkungan terhadap kinerja karyawan Pada industri kecil*. *Modernisasi Volume 11, Nomor 1, Februari 2015*
- Situmorang, Henry. (2008). *Manajemen Pemasaran Internasional* Jilid 1. Jakarta. : Salemba Empat
- SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supomo. 2011, "Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- Sutopo dan Mulyanto.2009. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Bisnis dan Manajemen

- Vera Parlinda dan M.Wahyudin. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minun Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Hal 1-2
- Vera Parlinda dan M.Wahyudin.2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minun Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis