

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA BANK ACEH SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH

Fachreza¹, Said Musnadi², M. Shabri Abd Majid³

¹)Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3})Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Abstract. The purpose of this study is to determine the influence of work motivation, work environment, and organizational culture on employee performance and its impact on the performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh City. The result of the research shows that work motivation, work environment, organizational culture, employee performance and performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh city have been good. Work motivation, work environment, and organizational culture either partially or simultaneously have a significant and positive impact on the performance of Bank Aceh Syariah employees in Banda Aceh City. Work motivation, work environment, and organizational culture and employee performance partially or simultaneously have a significant and positive impact on the performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh City. There is influence of work motivation, work environment, and organizational culture through employee performance to performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh City.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance and Aceh Bank Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kinerja Bank Aceh

PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan untuk menyimpan dananya. Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian. Dalam kondisi sekarang ini,

sektor perbankan sangat dituntut untuk berperan aktif dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perbaikan kehidupan masyarakat dengan memobilisasi tabungan masyarakat yaitu menghimpun dana dari masyarakat baik dalam bentuk tabungan, deposito atau dalam bentuk surat berharga yang kemudian oleh lembaga keuangan tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit untuk digunakan bagi

pembiayaan investasi.

Kota Banda Aceh mempunyai lima Bank syariah yaitu Bank syariah yang ada tersebut meliputi, Bank Syariah Mandiri, Bank Rakyat Indonesia Syariah, Bank Muamalat Syariah, Bank Danamon Syariah, dan Bank BPD Syariah. Secara umum bank-bank ini menyediakan jenis produk simpanan yang sama, hanya nama-nama produknya yang berbeda. Persaingan antara Bank yang semakin ketat ternyata Bank BPD Syariah juga tidak mau tinggal diam artinya mereka terus berusaha dengan menciptakan berbagai produk dan jasa untuk menarik minat konsumen yang pada akhirnya akan meningkat kinerja perbankan.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai, maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh diantaranya adalah motivasi kerja, budaya organisasinya, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal ini karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai lembaga keuangan maka Bank Aceh Syariah memerlukan anggaran baik

anggaran untuk operasional maupun anggaran keuangan, kinerja suatu lembaga keuangan dipengaruhi oleh anggaran operasional dan anggaran keuangan yang tersedia, semakin besar anggaran operasional dan anggaran keuangan yang tersedia maka akan semakin besar kinerja yang diperoleh

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh
4. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Pengertian Kinerja Perbankan

Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam

kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya (Jumingan, 2016:239).

Karena kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan. Kinerja perbankan sebagai lembaga keuangan merupakan gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu menyangkut aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana, yang biasanya diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas (Jumingan, 2016).

Pengertian Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin at all (2015 : 120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung

jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "Movere" yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2010:225).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93).

Pengertian Lingkungan Kerja

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang

konduif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi.

Fieldman (2010:197), antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi (Sumamur, 2012: 49).

Pengertian Budaya Organisasi

Istilah budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat ditelaah beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama – sama (Trice dan Bayer, 2009:128).

Budaya merupakan norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Lutham, 2012:89). Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara

yang biasa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 2008:34).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Aceh Syariah di Banda Aceh, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah dibatasi hanya terhadap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode “*Proportionated Stratified Random Sampling*” terhadap 28 persen dari jumlah populasi sehingga diperoleh sampel sebanyak 146 responden.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel, dan juga digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel sebagai variabel penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Ghozali, Fuad dan Harun dalam Nadirsyah, 2006:73).

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah

Nilai F-hit sebesar 654,164 dengan nilai probabilitas (signifikan) = 0,00 dibawah 0,05, artinya hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o , berarti terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah.

Variabel motivasi kerja diperoleh t_{hit} sebesar 2,772 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,9840, dengan nilai probabilitas 0,021 dibawah 0,05, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah.

Variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hit} sebesar 3,134 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,9840, dengan nilai probabilitas 0,002 dibawah 0,05, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah.

Variabel budaya organisasi diperoleh t_{hit} sebesar 2,577 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,9840, dengan nilai probabilitas 0,045 dibawah 0,05, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah.

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F-hit sebesar 143,376 dengan nilai probabilitas (signifikan) = 0,00 dan dibawah 0,05, artinya hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o , artinya adanya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan secara simultan terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah.

Dari Tabel diatas untuk variabel motivasi kerja diperoleh t_{hit} sebesar 2,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,9840, atau dengan nilai probabilitas 0,034 dibawah 0,05. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah.

Variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hit} sebesar 2,396 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,9840, atau dengan nilai probabilitas 0,045 dibawah 0,05. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah.

Variabel budaya organisasi diperoleh t_{hit} sebesar 4,313 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,9840, atau dengan nilai probabilitas 0,000 dibawah 0,05. Artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah.

Variabel kinerja karyawan diperoleh t_{hit} sebesar 2,403 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,9840, atau dengan nilai

probalitas 0,021 dibawah 0,05. Artinya secara parsial kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah.

Kesimpulan

1. Motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Saran-saran

Diharapkan kepada pimpinan Bank Aceh Syariah dapat mempertahankan dan

meningkatkan apada yang selama ini telah dicapai baik untuk variabel kinerja organisasi, kinerja karyawan, motivasi, lingkungan kerja maupun budaya organisasi

Diharapkan juga kepada pimpinan Bank Aceh Syariah supaya selalu memberikan dukungan timbal balik dalam melakukan kinerja karyawan, selalu membuat tim kerja terlibat dan terikat dalam kinerja karyawan, dalam kinerja karyawan selalu memudahkan orang lain melihat peluang dan prestasi serta memiliki tingkat variasi ketrampilan yang tinggi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Hakim dan Wiyono (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemitraan serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. **Jurnal Inovasi** Volume. ISSN Vol 1 No 3.
- Abdi Kamal (2014). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Barat. **Jurnal Ekonomi Manajemen**, Vol 2 No 2.
- Amin Muhammad (2014) Pengaruh Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan. **Jurnal Ekonomi Manajemen**. Vol 3, No 4: 54-62.
- Anwar Prabu Mangkunegara, dan Tinton Rumbungan Octorend, (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company

- (Case Study in PT. Dada Indonesia). **Universal Journal of Management**. Vol.3. No.8: 318-328.
- Arief M. Santoso (2014), **Analisis Kedisiplinan Dan Gaya Kepemimpinan Serta Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat**. Thesis Unsyiah tidak Dipublikasikan.
- Arifin Finriyani, Murdifin Haming, Ramlawati, Muchtar Lamo (2015) Merging Paramedic Performance And Service Quality. An Empirical Test Of An Integrative Model. **International Journal of Business and Management**. Volume 4 Issue 2: PP.52-58
- As'ad, Mohd, (2011). **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Abriyani, Puspaningsih, (2004). **Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur, J A A I**.
- Arifin Muhammad (2013). The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura – Papua Indonesia. **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**. e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Issue 5 (Jan. - Feb. 2013)., PP 01-07
www.iosrjournals.org
- Ashkanasy, Neal M. Wideron, Celeste, P.M, (2007). **Handbook of Organizational Culture and Climate**, Thousand Oaks, CA.
- Asri Marwan, (2011). **Pengantar Ekonomi Perusahaan**, Penerbit Karunika, Jakarta.
- Bagus Ida Ketut Surya, Armanu Thoyib, Achmad Fatchan, dan Mintarti Rahayu, (2014). **Tri Hita Karana Culture Effect on Company Performance, Leadership and Organizational Commitment (Studies an Regional Water Company in Bali Province)**, www.ijbmi.org.
- Bachri Naufal, Abdul Rahman Lubis, Nurdasila dan M. Shabri Abd. Majid (2016) Credibility and Consumer Behavior of Islamic Bank in Indonesia: A Literature Review. **Expert Journal of Marketing**, Volume 4, Issue 1, pp.20-23, 2016.
- Buyung. A. Syafei, (2010). **Evaluasi Kinerja**, Palembang: Program Pascasarjana Universitas Bina Darma.
- Dawud Ari Wibowo, (2012)., Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Bagian RnD PT. Hartona Istana Teknologi Kudus. **Jurnal Manajemen Bisnis**, Vol 3 No 1.
- Dessler, Gary, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Benjamin Molan Edisi Bahasa Indonesia**, Jilid Kedua, Prenhallindo, Jakarta.
- Dirtanto (2014), **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**. Yogyakarta: Liberty.
- Fieldman, (2010). **Human Stress. Work and Job Satisfaction**, terjemahan Ny. L. Mulyana, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Gibbin dan Newton, (2004). An Emperical Exploration of Complex Accountability in Public Accounting: **Jounal of Accounting Reseach autumn**). Vol 3 No 11.
- Harun, (2012), Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi. **Jurnal Ekonomi Pembangunan**. Vol 3. No 1.
- Kaumi Florence Kirimi, (2013). Influence of Selected Motivational Factors on the Performance of Secondary School Agriculture Teachers in Imenti South District, Kenya. **International Journal of Education and Research**. Vol. 1 No. 6 June 2013.

- Kreitner, R dan Kinicki, A, (2008). **Organizational Behavior**, Second Edition, IRWIN , Inc.
- Listianto dan Setiaji (2010). Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. **Jurnal Ekonomi Manajemen**. Vol 32. No 1
- Luthans, F, (2012). **Organizational Behavior**, Mc-Graw Hill New York.
- Malhotra, Naresh K.(2005). **Marketing Research**. New Jersey: Prentice – Hall.Inc.
- Munie, (2010). **Manajemen Personalia**. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Nafrizal (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi mapolda Aceh. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol 4, No 7.
- Orlilowski, W.J dan Hofman J.D, (2007). The Case of Groupware Technologies, **Sloan Management Review**, Winter: 11-12
- Ozaralli (2003) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dadampknya Pada Kinerja. **Journal of Management Development**, Vol. 28 No 11 : 149 – 170.
- Prawirosentono, (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai Veithzal, (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rucky, Achmad S, (2011). **Sistem Manajemen Kinerja**. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Reni (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol 4, No 7: 98-111.
- Reksohadiprodjo, (2010). **Kepemimpinan dan Motivasi**, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Robbins, P Stephen, (2010). **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Rudi, (2014). **Kelembagaan Perbankan**. Gramedia Jakarta.
- Schein , E.H, (2008). **Organizational Culture and Leadership**. Penerbit: San Fransisco: Jossey Bass.
- Shabri M. Abd. Majid (2014) A Comparative Analysis Of The Productivity Of Islamic And Conventional Mutual Funds In Indonesia Data Envelopment Analysis (DEA) And General Least Square (GLS) Approaches. **Gadjah Mada International Journal of Business**. Vol. 16, No. 2 (May-August 2014): 185-200.
- Soekemi, (2006). **Kepemimpinan dan Motivasi**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Soeprihanto, J, (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Karunia, Universitas Terbuka.
- Sumamur, (2012). **Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja**, Jakarta: Gunung Agung.
- Sumarto and Andi Subroto, 2011. Organizational Culture and Leadership Role for Improving Organizational Performance: Automotive Components Industry In Indonesia, **International Journal of Innovation, Management and Technology** vol. 2, no. 5, pp. 383-389
- Suryana, (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol 4, No 4: 73-81.
- Tiffin, C.A., Birjulin. A. (2010).Organizational Politics and Organizational Support as A Predictor of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviour, **Journal of Organizational Behavior**, 20 (105-127).