

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI AREA MEDAN IMAM BONJOL**

**Indah Permatasari Siregar<sup>1</sup>, Ananda Anugrah Nasution<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Padangsidempuan  
email:indahsrg@iain-padangsidempuan.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Padangsidempuan  
ananda@iain-padangsidempuan.ac.id

### **Abstract**

*This research aimed to know the effect of organizational culture and individual characteristics to performance with intrinsic motivation as intervening variable in the Employee Marketing Division of PT. Bank Mandiri Persero Tbk Medan Imam Bonjol II. Population in this research is all employees of marketing division of PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Imam Bonjol Medan Area which amounted to 50 people. Sampling using sampling saturated, where all the population used as a sample. The method of analysis used in this study is quantitative descriptive method and the nature of this study using the level of associative explanation and analysis techniques used the regression analysis. The result of the research shows that independent variables, organizational culture have a significant and significant effect on the performance of PT. Bank Mandiri Persero Tbk Medan Imam Bonjol II Area with determination coefficient of 0,567 or 56,7%. Partially organizational culture, individual characteristics, and intrinsic motivation, simultaneously have a significant and positive effect on performance*

**Keywords:** *Organizational Culture, Performance*

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif bagi setiap perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta, terutama untuk perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Apabila perusahaan telah memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah mereka, maka selain dapat membangun citra yang baik bagi perusahaannya, juga semakin meningkatkan eksistensi perusahaan mereka, dan tentu saja ini akan memperoleh laba yang diharapkan dapat tercapai. Pencapaian laba perusahaan tentu berhubungan dengan bagaimana kinerja, baik itu kinerja perorangan

maupun kinerja kinerja lembaga.

Budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dimana berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi – inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan (Gibson et al, 2006). Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Budaya Organisasi yang terdapat pada Bank Mandiri adalah Budaya "TIPCE", yaitu : 1) *Trust* adalah membangun keyakinan dan sangka baik diantara stakeholders dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan. 2) *Integrity* adalah setiap saat berpikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi kode etik profesi. 3) *Customer Focus* adalah Senantiasa menjadikan pelanggan sebagai mitra utama yang saling menguntungkan untuk tumbuh secara berkesinambungan. 4) *Professionalism* adalah Berkomitmen untuk bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab. 5) *Excellence* adalah mengembangkan dan melakukan perbaikan di segala bidang untuk mendapatkan nilai tambah optimal dan hasil yang terbaik secara terus menerus.

Visi jangka panjang Bank Mandiri adalah "To be The Best Bank in ASEAN by 2020", atau menjadi Bank terbaik di ASEAN tahun 2020. Dari data Tabel 1.1 yaitu tidak tercapainya target kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi marketing belum melaksanakan budaya yang telah diterapkan oleh Bank Mandiri, yaitu *professionalism* dan *excellent*. Dimana *professionalism* adalah berkomitmen untuk bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab. Dengan tidak tercapai target tersebut berarti karyawan belum bekerja tuntas dan juga masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi yang kedua adalah *Excellent* yaitu mengembangkan dan melakukan perbaikan di segala bidang untuk mendapatkan nilai tambah optimal dan hasil yang terbaik secara terus menerus. Tidak tercapainya target tersebut dan penurunan kinerja maka karyawan tidak mendapat nilai tambah dan hasil yang

terbaik secara terus menerus. Penurunan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kurangnya motivasi yang terdapat dalam diri karyawan tersebut, atau yang disebut dengan motivasi intrinsik. Kurangnya motivasi dalam diri karyawan dapat dilihat dari Tabel 1.3 dimana masih ada karyawan yang sering alpa maupun izin dalam beberapa bulan terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan Divisi Marketing**  
**PT. Bank Bank Mandiri Tbk Area**  
**Medan Imam Bonjol Periode Bulan**  
**Januari-Juni 2017**

N o	Bulan	Jlh Karya wan	Sakit	Izin	Alpa
1	Januari	50	4	2	1
2	Februari	50	0	3	0
3	Maret	50	2	4	3
4	April	50	4	1	4
5	Mei	50	1	3	2
6	Juni	50	2	3	5

Sumber : Bagian Personalia/ SDM PT. Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol

Dari Tabel 1.3 dapat kita lihat masih terdapat karyawan yang alpa, dan hasilnya berfluktuasi setiap bulannya. Dengan masih seringnya karyawan absen dari pekerjaannya artinya masih kurang dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

## 2. METODE

### a. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal atau sebab akibat. Penelitian deskriptif kausal adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat dengan cara mengamati akibat yang terjadi dan kemungkinan faktor (sebab) yang menimbulkan akibat tersebut.

Sifat penelitian ini menggunakan tingkat eksplanasi asosiatif, yaitu

penelitian yang bermaksud menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain yaitu variabel budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap motivasi intrinsik dan kinerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Imam Bonjol.

**b. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Medan Imam Bonjol di Jalan Imam Bonjol, Medan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2017 sampai Desember 2017.

**c. Populasi dan Sampel Penelitian**

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi marketing PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Medan Imam Bonjol yang berjumlah 50 orang.

1. Sampel

Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel.

**d. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Daftar pertanyaan (kuisisioner), diberikan kepada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Medan Imam Bonjol
2. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen – dokumen resmi yang diterbitkan perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi, misi, tujuan organisasi dan jumlah karyawan.

**e. Jenis dan Sumber Data**

- 1) Data Primer
- 2) Data Sekunder

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**a. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)**

Dari hasil perhitungan dengan program *SPSS for windows* diperoleh

hasil validitas variabel budaya organisasi setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

**b. Uji Reliabilitas**

**Tabel Uji Reliabilitas Pada Variabel Budaya Organisasi**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach
Budaya Organisasi	<b>0,898</b>

**c. Pengujian Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

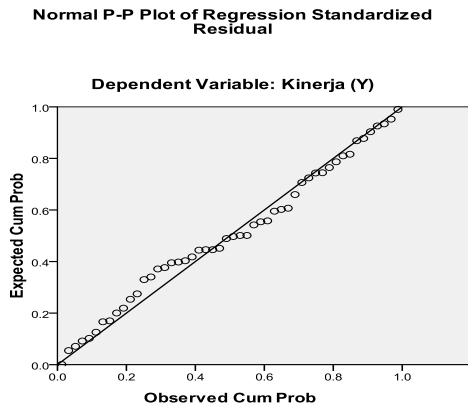
**Tabel 1.2 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean .0000000 Std. Deviation 2.32986190
Most Extreme Differences	Absolute .087 Positive .070 Negative -.087
Kolmogorov-Smirnov Z	.617
Asymp. Sig. (2-tailed)	.841

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

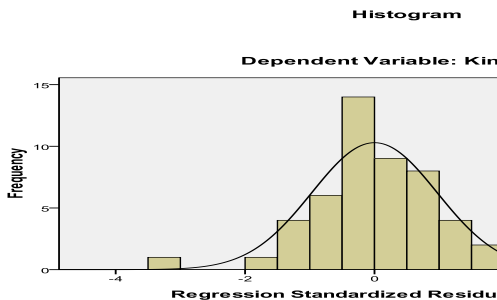
Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 1.2, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,841. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,841, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.



**Gambar 1 Uji Normalitas dengan Pendekatan Normal Probability Plot**

Gambar 1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*. Berdasarkan Gambar 1, diketahui titik-titik menyebar cenderung dekat dengan garis diagonal, maka asumsi normalitas dipenuhi.

Selain itu uji normalitas juga dapat dilakukan dilihat dengan kurva histogram pada Gambar 2



**Sumber : Hasil penelitian (data diolah, 2017)**

**1. Uji Multikolinearitas**

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

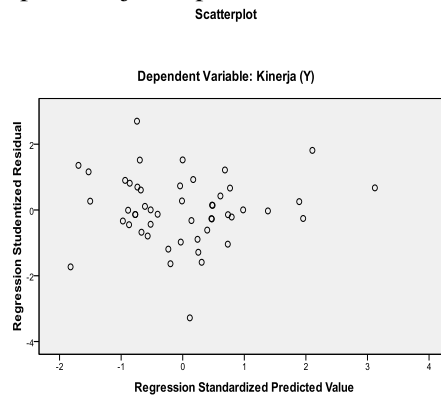
**Tabel 1.5 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi (X1)	.721	1.388

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.12, nilai VIF dari variabel budaya organisasi adalah 1,388, Karena nilai VIF tidak lebih besar dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas yang berat.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2006). Grafik *scatterplot* ini dapat ditunjukkan pada Gambar 4.4.



Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 1.6 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.188	4.716		1.736	.089
Budaya Organisasi (X1)	-.130	.136	-.159	-.957	<b>.343</b>

a. Dependent Variable: **Glejser\_Heteroskedasticity**

Berdasarkan Tabel 1.6, diketahui nilai probabilitas atau *Sig.* dari budaya organisasi adalah 0,343. Karena nilai probabilitas (*Sig.*) > 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

**3. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

**Tabel 1.7 Koefisien Determinasi (Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Intrinsik)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.456	3.10503

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X2), Budaya Organisasi (X1)  
 b. Dependent Variable: Motivasi Intrinsik (Z)

Berdasarkan Tabel 1.7, nilai koefisien determinasi  $R^2$  terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,479$ . mempengaruhi variabel motivasi intrinsik sebesar 47,9%, sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

**Tabel 1.8 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) (Budaya terhadap Kinerja)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.392	2.761		.142	.888		
Budaya Organisasi (X1)	.268	.079	.386	3.377	.001	.721	1.388

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 1.8 , diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,392 + 0,268X_1 + 0,239Z$$

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.19, diketahui:

1. Nilai koefisien dari budaya organisasi adalah 0,268, yakni bernilai positif. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Diketahui nilai  $t$  hitung  $3,377 > t$  tabel  $2,012$  dan  $Sig$   $0,001 < 0,05$ , maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Artinya apabila budaya organisasi semakin kuat diterapkan dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin lemah budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin menurun.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol.

#### SARAN

Berdasarkan penelitian penelitian yang telah dilakukan di PT. Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol , maka saran dari peneliti adalah :

1. PT. Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol hendaknya menerapkan dan mensosialisasikan budaya organisasi. Adapun budaya organisasi dari PT. Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol adalah TIPCE yaitu *trust, integrity, customer focus, profesionalism, excellence*. Dalam penelitian ini masih kurang nya

*professionalism* dari karyawan dapat dilihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana arti dari *professionalism* adalah berkomitmen untuk bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab. Dengan tidak tercapainya target tersebut artinya karyawan belum dapat bekerja tuntas. Kinerja karyawan divisi marketing ini diukur dengan tercapainya target yang telah ditetapkan. Jadi pencapaian target merupakan salah satu cara karyawan menerapkan budaya organisasi. Budaya Organisasi dapat tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus di pertahankan dan di turunkan kepada anggota baru.

2. Karyawan hendaknya lebih jujur dalam memberikan informasi tentang nasabah. Apabila memang nasabah tersebut tidak layak dalam memperoleh pinjaman maka karyawan tidak seharusnya memberikan pinjaman tersebut, agar perusahaan tidak mengalami kredit macet. Dampak dari adanya kredit macet atau bermasalah pada perbankan menyebabkan perputaran kas di dalam perusahaan perbankan menjadi terhambat.

3. Karyawan harusnya meningkatkan kinerja saat ini yaitu dengan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan kinerja bisa dengan diskusi antara atasan dan bawahan tentang apa-apa saja yang menjadi hambatan dari karyawan dalam mencapai target tersebut.

#### 5. REFERENSI

Abdul Rahman. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala* : Jurnal E-

Jurnal Katalogis, Volume I  
Nomor 2

- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009. *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif*. Jakarta : Prospect
- Afrinaldo, Rommy. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah*. Skripsi. FE UNP: Padang.
- Anwar Chairul, Purnamie Titisari & Ema Desia. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa
- As'ad. 2004. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Asad-ur-rehman, Muhammad Imdad Ullah & Muhammad Abrar. 2015. *The Influence of Individual Characteristic on Organization Performance and Job Satisfaction*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 2.
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Brahmasari Ida Ayu. 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok*. Penerbitan Pers Jawa pos, Disertai Universitas Airlangga Surabaya.
- Darsono P. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2000. *Intrinsic and extrinsic motivation: Classic definition and new direction*. Manuscript. Journal Contemporary Educational Psychology, 25, 54-67.
- Deddy Mulyadi. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Handoko TH,. 2001. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lupita Rani, Misbahuddin Azzhuri. 2014. *Motivasi Intrinsik dan*

- Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja PT Pertamina Ru V Balikpapan).* Universitas Brawijaya
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung : Refika Aditama
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. 2000. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi.,* Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nikpour Amin. 2016. *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment.* International Journal of Organizational Leadership 6(2017) 65-72.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi,* Cetakan Ketiga, Surabaya: CV. Citra Media
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Paganda Binsar. 2014. *Analisis Pengaruh Budaya Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Suri Tani Pemuka).* Semarang : Universitas Diponegoro.
- Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Rahayuningsih, S.U. 2008. *Psikologi Umum 2.* Jakarta: Gunadarma
- Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi.* Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbin, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I.* Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, dan Timothy A., Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour.* Buku Terjemahan. Jakarta : Gramedia.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Prenhallindo.
- Roe, Leslie W, Lloyd L. Byars. 2003. *Management Skills and Application.* Edisi Kesepuluh. New York : McGraw-Hill Irwin
- Santoso. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Jakarta. Prestasi Pustaka



- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shahzad Fakhar. 2012. *Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview*. Institute of Interdisciplinary Business Research.
- Shalahuddin Ahmad. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Perantara*. Jurnal Manajemen dan Teori Terapan.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta :BumiAksara.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sinulingga, Sukaria. 2014. *Metode Penelitian*. Medan. USU Press.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke-16. Bandung Alfabeta
- Sumarni dan Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Susanto, A.B., GedePrana. Dkk. 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Teja Evi Kusumah. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Want, Jeromy. 2006. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.