



PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LBUM

THE EFFECT OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. LBUM

Sufriadi Simajuntak

Sufriadisimanjuntak18@gmail.com

Suzanna Josephine Tobing

Tobing_josephine@yahoo.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

Human resources (resources) is one of the very important in organization, anything shape and its aims, the organization built upon the range of vision for the benefit of man and in the performance of its mission managed and administered by humans. For that developed and human resources should be noted that the quality of human resources it can be improved, that resulted in an increase in the company (organization) where human resources are located. Discusses performance employees to remain with the factors that can influences the performance someone like motivation and how strong organization inside a culture of these organisations. As for the purpose of this study is to find relationship with employee performance motivation , cultural relations organization and employee performance , motivation and cultural the organization of employee performance in PT .Sumatra Berlian Utama Motor. This research is deskriptif-korelasional with a population of about 100 and samples from 50 employees and data dianalisis using analysis rank spearman and the correlation between. This research result indicates that (1) there is a significant relation of the incentives with with employee performance pt .The main diamond motor .This is shown by analysis rank spearman obtained correlation value of 0,289 with the significant (sig .(2-tailed)) 0,41 & it; standard significant 0,05 .(2) there is a significant relation exists between cultures organization with with the performance of employees of pt .The main diamond motor .This is shown by analysis rank spearman obtained correlation value of 0,356 with the significant (sig .(2-tailed)) 0,11 & it; standard significant 0,05. Based on the research done , we can conclude that motivation and cultural company organization weak and need to be increased .Superior and employees to motivate organization that cultural stay awake and performance will increase .While in the performance has run well and should be maintained.

Keywords: *motivation and cultural on performance employees*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor sentral dalam organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Untuk itu SDM perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas SDM tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan (organisasi) dimana SDM tersebut berada.

Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan SDM yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. 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. Motivasi dan budaya organisasi merupakan bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan.

Motivasi timbul karena adanya motif. Setiap karyawan akan memiliki motivasi dari motif yang berbeda, untuk itu pihak perusahaan agar mampu memenuhi kebutuhan dari motif yang berbeda-beda tersebut secara maksimal karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan pengaruh budaya organisasi yang tidak kondusif dapat juga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Robins (2006: 725) :

1. Budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain,
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi,
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang,
4. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Motivasi dan budaya organisasi diharapkan oleh perusahaan karena semakin banyak karyawan yang termotivasi dan menjalankan budaya perusahaan tersebut, maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat secara menyeluruh dan perusahaan akan dapat bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan yang dipakai sebagai evaluasi diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk dapat menciptakan SDM yang berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor (LBUM)?
2. Apakah budaya organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor (LBUM)?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut Kreittner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322) “motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.” Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Dalam mengkaji faktor-faktor tersebut salah satunya digunakan teori motivasi kebutuhan yang terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, minuman,

pakaian dan lain-lain. Karena ini merupakan kebutuhan biologis, maka kebutuhan akan didahulukan pemenuhannya oleh manusia, di mana bila ini belum terpenuhi atau belum terpuaskan, maka individu tidak akan tergerak untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman alam, atau ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia atau faktor lainnya. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan pertama dipenuhi. Kebutuhan ini diindikasikan dengan aktivitas menabung ruang untuk hari tua, menginginkan pekerjaan tetap dan status yang tetap, mengasuransikan diri, dan lain-lain.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan tingkat pertama dan kedua terpenuhi. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain.

d. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*)

Kebutuhan yang berkaitan dengan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian, dan kebebasan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/ penyaluran diri dalam arti kemampuan/ minat/ potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow. Ini ditandai dengan hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginannya.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010:15) “budaya organisasi suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu.” Mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk mempertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat casio “memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.” (Wibowo, 2016:2).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Defenisi Operasional

Variabel yang digunakan adalah Variabel bebas (*Independent variable*) untuk motivasi kerja dan budaya organisasi, sedangkan Variabel terikat (*Dependent variable*) untuk kinerja karyawan di lingkungan PT. Lautan Berlian Utama Motor dengan skala pengukuran yaitu skala likert.

Proses Pengumpulan Data

1. Jenis penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian adalah studi kasus dengan mengumpulkan data melalui pemberian daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden.

2. Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari tanggapan responden mengenai motivasi dan budaya organisasi pada PT. Lautan Berlian Utama Motor, data sekunder didapatkan dari data perusahaan dan teknik kaji pustaka. Adapun sumber data tersebut adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama kali individu atau perorangan sesuai dengan kondisi dan kesempatan pada saat melakukan penelitian ini dilakukan melalui :

(1) Observasi

Dengan mengamati langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian yaitu karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor.

(2) Wawancara

Dengan cara bertanya secara langsung kepada responden yaitu karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor.

(3) Penyebaran angket dan kuesioner

Dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Bentuk kuesioner yang disebarkan adalah kuesioner tertutup, dimana kuesioner disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya. Penyusunan skala pengukuran dalam kuesioner di sini menggunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR) dengan alternatif pilihan antara 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan :

(a) Jawaban sangat setuju atau sangat sering dengan bobot skor 5;

(b) Jawaban setuju dengan bobot skor 4;

(c) Jawaban netral dengan bobot skor 3;

(d) Jawaban tidak setuju, kurang setuju, ragu-ragu, dengan bobot skor 2;

(e) Jawaban tidak pernah sama sekali, atau sangat tidak setuju 1 dengan bobot skor 1;

b. Data sekunder

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain).

Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2006:130) “merupakan keseluruhan dari subyek penelitian.” Populasi di sini adalah karyawan di lingkungan PT. Lautan Berlian Utama motor. Dalam menentukan jumlah sampel ini, penulis menggunakan rumus slovin.

Tehnik Pengolahan Data

Pengujian instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner memenuhi syarat valid dan reliabel.

1. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur sesuatu. Ghazali (2005:49) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur secara sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji reabilitas

Kuisisioner dinyatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{it} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien reliabilitas

K : Banyaknya butir yang valid

$\sum Si^2$: Jumlah varians butir

$\sum Si$: Varians total

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir atau pertanyaan satu dengan yang lainnya.

2. Metode analisis data

Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik Analisis Korelasi Rank Spearman dan Analisis Korelasi Berganda sebagai berikut :

a. Analisis korelasi *Rank Spearman*

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk Ordinal. Rumus *rank spearman* sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi *rank spearman*

b_i : selisih *ranking* X_i dengan Y dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien *rank* adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menggunakan analisis korelasi Rank Spearman yang bertujuan mengetahui hubungan antara variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara masing-masing terhadap kinerja karyawan (Y) dan korelasi ganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 1. UJI KORELASI RANK SPEARMAN

			Motivasi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1,000	,095	,289
		Sig. (2-tailed)	.	,510	,041
		N	50	50	50
	BUDAYA ORGANISASI	Correlation Coefficient	,095	1,000	,356
		Sig. (2-tailed)	,510	.	,011
		N	50	50	50
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,289	,356	1,000
		Sig. (2-tailed)	,041	,011	.
		N	50	50	50

Sumber : PT. Lautan Berlian Utama Motor

1. Pengujian hipotesis I

Dalam pengujian hipotesis pertama dilakukan ununtuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut: jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tabel Ho diterima, artinya hubungan dua variabel tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan dua variabel signifikan.

Berdasarkan tabel IV-14 diperoleh korelasi *Rank Spearman* variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,289, berarti korelasi kedua variabel bersifat “LEMAH” karena berada di interval koefisien 0,20-0,399, sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,289^2 \times 100\% = 8,35\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 8,35%, sedangkan sisanya sebesar 91,65% merupakan faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}}$$

Keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman x_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}} = \frac{0,289\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,289^2}} = \frac{2,002}{0,916} = 2,185$$

Diketahui t tabel pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 50, dan derajat bebas (db) = n-2 = 48. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh t hitung (2,185) lebih besar dari t tabel (2,010), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor.

2. Pengujian hipotesis II

Dalam pengujian hipotesis kedua dilakukan ununtuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut : jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tabel Ho diterima, artinya hubungan dua variabel tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan dua variabel signifikan.

Berdasarkan tabel IV-14 diperoleh korelasi *Rank Spearman* variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,356, berarti korelasi kedua variabel bersifat “LEMAH” karena berada di interval koefisien 0,20-0,399, sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,356^2 \times 100\% = 12,67\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 12,67%, sedangkan sisanya sebesar 87,33% merupakan faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}}$$

Keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman x_2 dengan Y

N : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}} = \frac{0,356\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,356^2}} = \frac{2,466}{0,873} = 2,824$$

Diketahui t tabel pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 50, dan derajat bebas (db) = n-2 = 48. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh t hitung (2,824) lebih besar dari t tabel (2,010), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor.\

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor. Hal ini ditunjukkan oleh analisis *Rank Spearman* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,289 dengan nilai signifikan (Sig. (2-tailed)) 0,41 < taraf signifikan 0,05, maka H_0 diterima, artinya hubungan signifikan, atau dapat diambil keputusan bahwa perhitungan ini bernilai positif.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor. Hal ini ditunjukkan oleh analisis *Rank Spearman* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,356 dengan nilai signifikan (Sig. (2-tailed)) 0,11 < taraf signifikan 0,05, maka H_0 diterima, artinya hubungan signifikan, atau dapat diambil keputusan bahwa perhitungan ini bernilai positif.

Saran

Berdasarkan penulisan diatas , penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. Lautan Berlian Utama Motor sebaiknya memberikan jenjang karir yang jelas bagi karyawan yang berprestasi dan imbalan yang sesuai dengan prestasi yang diperoleh karyawan sehingga karyawan akan termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus menjalin hubungan yang baik, antara atasan dengan bawahan atau pun sesama karyawan sehingga rasa solidaritas terhadap perusahaan dan rekan karyawan akan melekat dan kinerja setiap karyawan pun akan meningkat.
2. PT. Lautan Berlian Utama Motor harus memperhatikan pelaksanaan budaya organisasi dalam perusahaan tersebut. Melihat hasil dari penelitian diatas bahwa penerapan budaya organisasi dalam perusahaan tersebut masih lemah atau belum menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada dalam perusahaan, seharusnya budaya organisasi harus diterapkan dan dijunjung tinggi supaya dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.
3. Diharapkan agar dapat menambah variabel selain motivasi dan budaya organisasi, agar lebih memahami yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Aput, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center*, 2015.
- Feny, *Hubungan Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arkstarindoarta Makmur*, Jakarta 2013.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 2006
- Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi kedua, Cetakan Keduapuluh, BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Kelima, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007
- Indra, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang*, 2011.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Budaya Organisasi*, Edisi kesatu, Cetakan kesatu, Kencana Prenada Media, Jakarta 2010
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Cetakan 11, Edisi Kelima, Rajawali Pers, Jakarta, 2016.
- Wibowo, *Budaya Organisasi*, Edisi ke 1, PT.Grasindo, Jakarta