

MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL DI SEMARANG

**Supriyani
Mahmud**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRACT

The aim of this research is analyzing influence of job motivation, job satisfaction and organization commitment on employee performance. Population and sample in this research is employee of PT. Astra International, Jl. Jendral Sudirman 320 B, Semarang about 53 employees. Type the data is primary. Data collecting method is questionnaire. Analysis The analysis results with using multiple regression showed that: 1) Job motivation influence positive and significant on employee performance. 2) Job Satisfaction influence positive and significant on employee performance. 3) Organization commitment influence positive and significant on employee performance. 4) Job motivation, job satisfaction and organization commitmen influence positive and significant on employee performance. 5) Ability job motivation, job satisfaction, organization commitment in explains employee performance about 83,7%..

Key word : Job Motivation, Job Satisfaction, Organization Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerjanya. Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, keakuratan informasi, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini dianalisis melalui motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sesuai dengan penelitian Suwardi dan Utomo (2011). Hasil penelitian Masrukin dan Waridin (2006), Riyadi (2011) serta Suwardi dan Utomo (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Guritno dan Waridin (2005) serta Edy (2008) menyatakan sebaliknya bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai

kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal, dengan kualitas rendah, target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan konsumen akan berkurang. Apabila hal ini terjadi, maka perusahaan akan menghadapi masalah yang sangat serius yaitu dapat mengalami kebangkrutan.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi disebabkan karena organisasi mempunyai komitmen terhadap karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi dan Utomo,2011:78). Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha bekerja secara maksimal, sehingga kinerjanya juga lebih baik.

Obyek penelitian ini adalah PT. Astra International, Jl. Jend. Sudirman 320 B, Semarang adalah perusahaan yang bergerak dalam dealer kendaraan roda dua merek Honda. Berdasarkan data dari perusahaan, beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti absen dan terlambat ke tempat kerja.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra International di Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010:109). Definisi lain motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara,2009:93). Menurut Sopiah (2008:170), motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Juga menurut Samsudin (2006:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno,2010:109).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Robbins,2006:103). Definisi lain kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga,2006:82). Sedangkan menurut Rivai (2004:475), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuannya bekerja (Anoraga,2006:79). Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian seseorang akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka akan merasa puas.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah,2008:157). Definisi lain komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi (Handoko dkk, 2004:146). Menurut Panggabean (2004:135) komitmen organisasi yaitu kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Sedangkan menurut Daft (2003:10), komitmen organisasional adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi seseorang.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka menginginkannya. Orang-orang ini mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka yang memiliki komitmen yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh sesuatu untuk kehidupannya, seperti akan mendapatkan uang pensiun, fasilitas, dan senioritas (Panggabean,2004:136).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora,2004: 338). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau

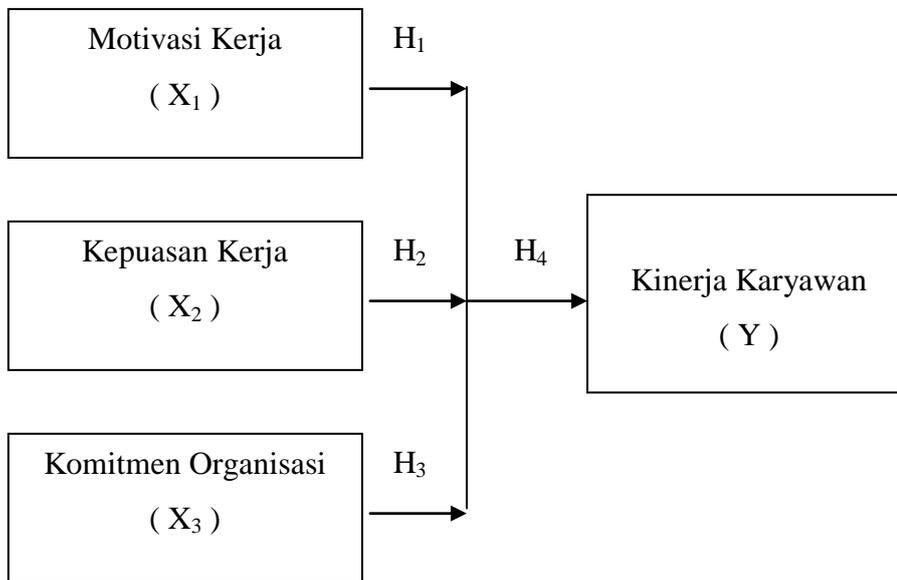
pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Produktifitas karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan autome. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007: 153).

Penelitian Terdahulu

1. Guritno dan Waridin (2005)
 - a. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
 - b. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
2. Masrukin dan Waridin (2006)
 - a. Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja
 - b. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
3. Edy (2010)
 - a. Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - c. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
4. Riyadi (2011)
 - a. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
 - b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
 - c. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - d. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - e. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5. Suwardi dan Utomo (2011)

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial maupun simultan
6. Hidayat (2012)
 - a. Perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - c. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - d. Kepuasan Kerja merupakan intervening antara Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
H₄ : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Motivasi Kerja (X₁)
Motivasi adalah faktor yang mendorong karyawan PT. Astra International untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.
Motivasi Kerja (X₁) diukur melalui (Mas'ud,2004:261) :
 - a. Peduli dengan pekerjaan
 - b. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar
 - c. Pekerjaan sangat menyenangkan Lengkap
2. Kepuasan Kerja (X₂)
Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan PT. Astra International terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan PT. Astra International atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya
Kepuasan Kerja (X₂) diukur melalui (Mas'ud,2004:184):
 - a. Menyukai pekerjaan
 - b. Puas dengan pekerjaan yang diberikan
 - c. Pekerjaan yang diberikan tepat dan senang di perusahaan ini

3. Komitmen Organisasi (X₃)

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada PT. Astra International yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Komitmen Organisasi (X₃) diukur melalui (Mas'ud,2004:221) :

- a. Bangga menjadi bagian dari organisasi ini
- b. Peduli dengan nasib organisasi ini
- c. Gembira bahwa telah memilih untuk bekerja di organisasi ini

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan PT. Astra International

Kinerja karyawan (Y), diukur melalui (Mas'ud,2004:214) :

- a. Memberikan inisiatif dan kemandirian dalam bekerja
- b. Bersemangat kerja yang tinggi
- c. Dapat bekerjasama dengan karyawan lain

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra International, Jl. Jendral Sudirman 320 B, Semarang yang berjumlah 112 karyawan

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Astra International, Jl. Jendral Sudirman 320 B, Semarang yang berjumlah 53 karyawan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi,2005:127).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar,2006:241).

Rumus (Usman dan Akbar,2006:242) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
a = konstanta
b = koefisien regresi
X₁ : Motivasi Kerja
X₂ : Kepuasan Kerja
X₃ : Komitmen Organisasi
e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,511	,632		,809	,423		
	Motivasi	,247	,113	,264	2,180	,034	,214	4,663
	Kepuasan Kerja	,386	,142	,373	2,711	,009	,166	6,041
	Komitmen Organisasi	,328	,130	,325	2,525	,015	,190	5,275

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Berdasarkan hasil regresi dapat dibuat persamaan linear antara kualitas motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 0,511 + 0,247 X_1 + 0,386X_2 + 0,328 X_3$$

Uji – t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,809	,423
	Motivasi	2,180	,034
	Kepuasan Kerja	2,711	,009
	Komitmen Organisasi	2,525	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Hasil uji – t motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,180 dengan sig. 0,034. Nilai sig. yang didapat lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian menerima hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji – t kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,711 dengan sig. 0,009. Nilai sig. yang didapat lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian

menerima hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil uji – t komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,525 dengan sig.0,015. Nilai sig. yang didapat lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian menerima hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,173	3	75,724	89,886	,000 ^a
	Residual	41,280	49	,842		
	Total	268,453	52			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji – F motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 89,886 dengan sig.0,000. Nilai sig. yang didapat lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian menerima hipotesis yang menyatakan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,846	,837	,918

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,7% (0,837 x 100%). Sementara untuk 16,3% lainnya (100%-83,7%) kinerja karyawan PT. Astra International di Semarang ditentukan oleh variabel di luar motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

KESIMPULAN

1. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International di Semarang.
2. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International di Semarang.
3. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International di Semarang.

4. Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International di Semarang.

SARAN

1. Kepuasan kerja menjadi variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan (koefisien regresi = 0,386). Kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan masih termasuk cukup, khususnya kepuasan terhadap pekerjaan dihadapi yang mendapatkan nilai rata-rata terendah. Rasa puas para karyawan terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara seperti memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada para karyawan atas pekerjaan yang mereka jalankan saat ini. Pemberian kompensasi bisa berupa peningkatan gaji, tunjangan jabatan, bonus dan jenjang karier, sehingga dengan kompensasi yang lebih tinggi maka akan membuat karyawan puas terhadap tugas atau pekerjaan yang mereka jalankan saat ini.
2. Komitmen organisasi menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan (koefisien regresi = 0,328). Komitmen yang diperlihatkan karyawan relatif tinggi tetapi perlu untuk lebih ditingkatkan komitmen para karyawan yang terbentuk dari rasa gembira telah memilih untuk bekerja di perusahaan, karena mendapatkan nilai rata-rata terendah. Rasa gembira dapat ditumbuhkan dengan menciptakan situasi nyaman atau kondusif dalam bekerja seperti menciptakan persaingan kerja yang lebih sehat yang lebih didasarkan pada prestasi bukan pada kedekatan personal, dan juga setiap konflik harus dapat diselesaikan dengan baik, yaitu dicarikan solusi yang dapat diterima oleh pihak yang berkonflik sehingga dapat menciptakan situasi yang nyaman dalam bekerja. Rasanya nyaman yang tercipta didalam perusahaan akan membuat karyawan betah dalam bekerja sehingga mereka akan lebih memiliki komitmen untuk bekerja secara lebih baik.
3. Motivasi menjadi variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan (koefisien regresi = 0,247). Motivasi yang diperlihatkan para karyawan sudah relatif tinggi tetapi perlu untuk lebih ditingkatkan motivasi yang terbentuk dari pekerjaan yang diberikan menyenangkan, karena mendapatkan nilai rata-rata terendah. Pemberian pekerjaan yang menyenangkan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti uji kompetensi sehingga ada kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan karyawan. Kompetensi bisa didasarkan dari ketrampilan atau keahlian, pengetahuan terhadap bidang pekerjaan, pendidikan yang ditempuh dan juga pengalaman dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya kompetensi ini membuat para karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilannya, sehingga akan menumbuhkan rasa senang didalam menjalankannya. Dengan didasari rasa senang maka akan menumbuhkan totalitas dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. **Psikologi Kerja**. Cetakan Keempat. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Daft, Richard L. 2003. **Manajemen**. Jilid 2. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Edy. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi". **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Vol. 2. No. 3. Nopember 2008. Hal. 159 – 174. Kalimantan Barat.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja". **Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia**. Vol. 1. No. 1 Januari. Hal. 63 – 74. Unissula. Semarang.
- Handoko, Hani, AB. Susanto, Gede Prama, Andre Hardjana, Andreas Lako, Sangkala. 2004. **Strategi Organisasi**. Cetakan Pertama. Amara Books. Yogyakarta.
- Hidayat. 2012. "Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta)". **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol. 10. No. 1. Maret 2012. Hal. 21 – 39. Universitas Brawijaya Malang. Malang.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". **Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia**. Hal. 196 – 209. Unissula. Semarang.
- Mas'ud, Fuad. 2004. **Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi**. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Riyadi, Slamet. 2011. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**. Vol. 13. No. 1. Maret 2011. Hal. 40 – 45. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Surabaya.
- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesatu. Pustaka Setia. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slamet, Achmad. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Soelistyawati, Eny dan Suko Priyono. 2004. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kayawan, Komitmen Organisasional dan Leader Member Exchange Pada Intensi Pindah Bagian”. **Telaah Manajemen**. Vol. 1. Edisi 3. Hal. 371 – 397. STIE Stikubank. Semarang.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasional**. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2005. **Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Cetakan Pertama. UII Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. ”Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”. **Analisis Manajemen**. Vol. 5. No.1. Juli 2011. Hal. 75 – 86. Universitas Muria Kudus. Kudus
- Tampubolon, Manahan. 2004. **Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. **Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Baru Cetakan Ketujuh. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statistika**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.