

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KORAN
PT. TEMPO JATENG DAN D.I. YOGYAKARTA**

**Bagus Surya Kurniawan
Hertiana Ikasari**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment, organizational culture and leadership on employee performance. Population and sample is 60 employees of PT. Tempo Java and D.I. Yogyakarta, Jl. No. Sugiyono. 47, Yogyakarta. Methods of data collection using questionnaire and analysis technique used is multiple regression. The results showed that: 1) The working environment and significant positive effect on employee performance. 2) Organizational culture positive and significant effect on employee performance. 3) Leadership significant positive and significant effect on employee performance. 4). Taken together the work environment, organizational culture and leadership have a significant effect on employee performance

Keywords : Work Environment, Organizational Culture, Leadership and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghonyah dan Masurip,2011:119).

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, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, tetapi dalam penelitian ini dianalisis melalui kepemimpinan dan budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Widodo (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Suddin dan Sudarman (2010) serta Utami dan Hartanto (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel budaya organisasi, penelitian Liliyana, dkk (2011) dan Cahyono (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kepemimpinan, penelitian Suddin dan Sudarman (2010), Utami dan Hartanto (2010) serta Cahyono (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Tempo, Jl. Sugiyono No. 47, Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan surat kabar harian dan majalah mingguan TEMPO. PT. Tempo adalah salah satu perusahaan jasa dibidang media cetak yang telah lama tumbuh sebagai salah satu perusahaan dengan penjualan koran dan majalah. Berdasarkan data dari bagian pemasaran, maka kinerja karyawan dapat dilihat dari target dan realisasinya. Apabila penjualan tidak mencapai target, maka dianggap kinerjanya kurang maksimal. Sedangkan data target vs realisasi penjualan koran TEMPO, PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta tahun 2010 – 2012 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Target vs Realisasi
Penjualan Koran dan Majalah Tempo
PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta
Tahun : 2010 - 2012

Jenis	Tahun 2010		Tahun 2011		Tahun 2012	
	Target (eksemplar)	Realisasi (eksemplar)	Target (eksemplar)	Realisasi (eksemplar)	Target (eksemplar)	Realisasi (eksemplar)
Koran	1460000	1168000	1551250	1277500	1606000	1565850
Majalah	18240	15360	18240	16800	18480	17280
Total	1478240	1183360	1569490	1294300	1624480	1583130
% Realisasi Penjualan	80,05		82,46		97,45	

Sumber : Bagian Pemasaran, PT. Tempo, 2013

Tabel 1. menunjukkan bahwa dari tahun 2010, target eksemplar koran dan majalah Tempo yang dibebankan hanya tercapai 80,05% yang tercapai, tahun 2011 sebesar 82,46% dan tahun 2012 sebesar 97,45% artinya karyawan belum maksimal dalam memasarkan koran TEMPO di Jateng dan D.I. Yogyakarta. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tidak tercapainya target tersebut, diantaranya kinerja karyawan yang rendah. Hal ini karena karyawan pemasaran beranggapan bahwa koran TEMPO adalah koran yang sebagian besar isi beritanya seputar bisnis dan pemerintahan, sehingga bagi sebagian besar masyarakat yang ingin memperoleh informasi lain tentang lowongan pekerjaan, olah raga dan berita daerah relatif kecil dan hal ini menimbulkan minat yang rendah untuk membaca dan melakukan pembelian. Bagi karyawan, apapun porsi beritanya harus mampu memaksimalkan kinerjanya melalui penjualan karena

berita seputar bisnis dan pemerintahan juga cukup penting bagi pengetahuan bisnis dan kondisi pemerintahan saat ini. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2012:151). Definisi kinerja adalah asil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Organisasi dapat berkembang, merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan dan ancaman yang bersumber dari lingkungan organisasi tersebut (Slamet,2007: 231).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter:2010:79). Pengertian lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2012:118). Menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi,2013:131).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins,2006: 721). Menurut Tampubolon (2004:178), budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi.

Pada umumnya, di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (*core value*) adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki karyawan, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang lebih besar, sebagai antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Sunarto, 2005:33). Definisi lain kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:137). Menurut Slamet (2007:188), kepemimpinan adalah ilmu dan seni yang dapat mempengaruhi orang lain untuk menerima pokok pikiran, perintah, sikap bahkan perilaku sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi.

Berbagai rujukan teoritis diperoleh adanya tugas dan fungsi para pemimpin yang cukup kompleks, namun kesemuanya itu dapat dikelompokkan bahwa tugas dan fungsi pemimpin itu harus mampu menciptakan (1). perencanaan, yaitu melakukan perencanaan secara makro dan mikro apa saja yang akan dicapai oleh organisasinya, (2). mengorganisasikan, struktur organisasi dan orang-orang dalam organisasi untuk menggarap berbagai kegiatan dalam organisasinya, (3). pelaksanaan berbagai perumusan dan kesepakatan dengan berbagai norma yang mesti dipatuhi dalam pelaksanaan tugas setiap personil dalam organisasi, dan (4). pengecekan, pengawasan dan penilaian berbagai kegiatan pelaksanaan operasional dari seluruh sistem organisasi (Slamet,2007: 189).

Penelitian Terdahulu

1. **Sutono dan Suroso (2009)**
Reward, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola
2. **Suddin dan Sudarman (2010)**
Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
3. **Utami dan Hartanto (2010)**
Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
4. **Widodo (2010)**
Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja
5. **Cahyono (2012)**
Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

KERANGKA KONSEPTUAL

HIPOTESIS

- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₄ : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2012:118).

Lingkungan Kerja diukur melalui (Sutono dan Suroso,2009:48) :

- a. Perlengkapan kerja (komputer, faximile, internet)
- b. Tersedianya tempat ibadah
- c. Tersedianya kamar kecil
- d. Kondisi kerja (ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara)

2. Budaya Organisasi (X_2)
Budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi (Tampubolon, 2004: 178).
Budaya Organisasi diukur melalui (Widodo, 2010:22) :
 - a. Orientasi hasil
 - b. Orientasi terhadap tim
 - c. Agresifitas
 - d. Stabilitas
3. Kepemimpinan (X_3)
Kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:137).
Kepemimpinan diukur melalui (Cahyono, 2012:287) :
 - a. Perhatian terhadap bawahan
 - b. Penyampaian kritik yang tepat
 - c. Keputusan yang tepat
 - d. Pelimpahan wewenang yang sesuai
 - e. Pengawasan terhadap bawahan
 - f. Perhatian terhadap permasalahan

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. **Kinerja Karyawan (Y)**
Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:53).
Kinerja Karyawan diukur melalui (Cahyono, 2012:287) :
 - a. Kualitas pekerjaan
 - b. Kuantitas pekerjaan
 - c. Ketepatan waktu kerja

Penentuan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta, Jl. Sugiyono No. 47, Yogyakarta yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2005:78). Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Umar, 2005:42).

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 = Lingkungan Kerja
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Kepemimpinan
- e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,639	,535		1,195	,237
	Lingkungan Kerja	,202	,086	,289	2,345	,023
	Budaya Organisasi	,271	,099	,390	2,728	,008
	Kepemimpinan	,145	,063	,281	2,295	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Berdasarkan hasil regresi dapat dibuat persamaan linear antara kualitas produk, harga dan pelayanan terhadap loyalitas konsumen sebagai berikut :

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

$$Y = 0,639 + 0,202 X_1 + 0,271 X_2 + 0,145 X_3$$

Uji – t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,195	,237
	Lingkungan Kerja	2,345	,023
	Budaya Organisasi	2,728	,008
	Kepemimpinan	2,295	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

1. Nilai uji – t antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,345, dengan sig. 0,023. Nilai sig. lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai uji – t antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,728 dengan sig. 0,008. Nilai sig. lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai uji – t antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,295, dengan sig. 0,025. Nilai sig. lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301,684	3	100,561	115,165	,000 ^a
	Residual	48,899	56	,873		
	Total	350,583	59			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Hasil uji – F sebesar 115,165 dengan sig. 0,000. Nilai sig. uji – F yang lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,861	,853	,934

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2014

Adjusted R Square sebesar 0,853 artinya variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 85,3% ($0,853 \times 100\%$), sementara sebesar 14,7% ($100\% - 85,3\%$), kinerja karyawan kinerja karyawan PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta dijelaskan oleh variabel lain di luar lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Secara bersama-sama lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

1. Pada faktor budaya organisasi, sebaiknya meningkatkan kekompakan dengan menciptakan satu pandangan yang sama dalam bekerja seperti harus saling bekerjasama didalam memasarkan produk koran Tempo, yaitu apabila ada karyawan yang mampu mencapai target maka harus membantu karyawan lain yang belum mampu mencapai target, dengan membantu menawarkan koran di setiap agen, sehingga kekompakan yang terjalin akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Pada faktor lingkungan kerja, sebaiknya menciptakan ruang kerja yang nyaman dengan menata ruang kerja secara rapi dan memberi sekat diantara meja kerja sehingga karyawan bisa lebih fokus pada pekerjaan yang dijalani, sementara agar suhu lebih terasa lebih sejuk maka dipasang AC yang lebih dingin dan menyebar diseluruh ruangan, sedangkan untuk mendukung penerangan maka digunakan lampu dengan daya yang lebih besar. Bagi ruangan yang belum tersedia AC maka perlu disediakan ventilasi udara dalam jumlah banyak agar sirkulasi udara lebih lancar dan membuat ruangan tersebut terasa lebih sejuk.
3. Pada faktor kepemimpinan, para pimpinan sebaiknya tidak hanya menerima laporan dari bawahannya tetapi harus langsung turun melakukan pengawasan para karyawan sesuai bidang kerja masing – masing seperti mengawasi proses kerja di bagian percetakan dan cara kerja para karyawan bagian pemasaran ketika menawarkan produk koran Tempo ke agen, sehingga dengan melakukan pengawasan langsung maka para pimpinan bisa lebih obyektif didalam menilai kinerja dari masing – masing unit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**. Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cahyono, Ari. 2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri". **Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi**. Vol. 1. No. 1. Juni 2012. Hal. 283 – 298. Universitas Pawayatan Daha Kediri
- Durianto, Darmadi, Sugiarto dan Tony Sitinjak. 2001. **Strategi Menaklukkan Pasar : Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek**. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Ghonyah, Nunung dan Masurip. 2011. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen". **Jurnal Dinamika Manajemen**. Vol. 2. No. 2. 2011, Hal. 118 – 129. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. 2008. **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Cetakan Keenam Belas. BPFE. Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. **Perilaku Organisasi : Organizational Behavior**. Buku Kesatu. Edisi Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Liliyana, Utin Nina Hermina dan Desvira Zain. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan di SMA 9 Pontianak". **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol. 9. No. 2. Maret 2011. Hal. 491 – 499. Politeknik Negeri Pontianak. Pontianak.
- Mangkuprawira, Sjafrri 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.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. **Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial**. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. **Manajemen**. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter

- Kariadi Semarang”. **Jurnal Riset Bisnis Indonesia**. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 181 – 198. Unissula. Semarang.
- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-Asas Manajemen**. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Slamet, Achmad. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Suddin, Alwi dan Sudarman. (2010). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta”. **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 4. No. 1. Juni 2010. Hal. 1 – 8. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. 2005. **Manajemen Karyawan**. Amus. Yogyakarta.
- Supardi. 2005. **Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Cetakan Pertama. UII Press. Yogyakarta.
- Sutono dan Iwan Suroso. 2009. “Pengaruh Reward Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Pengelola BMT Bus Lasem”. **Analisis Manajemen**. Vol. 4. No. 1. Desember 2009. Hal. 40 – 56. Universitas Muria. Kudus.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- 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.
- Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar”. **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 4. No. 1. Juni 2010. Hal. 58 – 67. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Widodo, Tri. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)”. **Among Makarti**. Vol. 3. No. 5. Juli 2010. Hal. 14 – 35. STIE AMA. Salatiga.