



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang)

Destu Aji Hanantoko, Rini Nugraheni¹
Destuaji@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Human Resources is one factor that is vital as a determinant of the success of the company. The Company's success itself is usually determined from the performance of its employees. From the results of the pre-survey known phenomenon that occurs in the company is a decrease in employee performance. On the other hand the discovery of Research Gap from previous studies on the influence of work motivation, leadership and organizational culture on employee performance. This is the background to do the research.

This study uses the work motivation, leadership and organizational culture as an independent variable, and employee performance as the dependent variable. The population of this research is a sales employee of PT. Industry Mr. Djenggot Bergas Semarang. The sampling technique used is sampling saturated, with a sample of 64 people. The data obtained has been tested reliability and invalidity using validity and reliability. The method used in this research is multiple linear regression analysis.

Based on the results of multiple linear regression analysis showed that there is a positive and significant influence of work motivation, leadership and organizational culture on employee performance. Of the coefficient of determination shows that motivation, leadership and organizational culture influence on employee performance of sales PT. Industry Mr. Djenggot Bergas Semarang 23.4%. While the remaining 76.6% is explained by other variables that are not described in this study.

Keywords: Work Motivation, Leadership, Organizational Culture Employee Performance

PENDAHULUAN

. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang. Jumlah karyawan yang bertambah banyak, mengharuskan sebuah perusahaan atau organisasi berfikir mengenai bagaimana cara memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan dan organisasi agar mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Tercapainya sebuah tujuan yang ada di dalam perusahaan atau cita-cita di dalam perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba canggih dan modern serta sarana dan prasarana yang begitu lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan itu sendiri, jadi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individual karyawan dan dipengaruhi oleh kinerja pemimpin yang ada didalamnya.

¹ Corresponding author

Persoalan yang sering muncul adalah bagaimana kita dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang optimal dan apa saja yang membuat karyawan merasa termotivasi, semangat dan puas terhadap kinerjanya, karena kinerja karyawan yang baik dan optimal menjadi sasaran sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan yang baik, kemudian keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar dapat menciptakan karyawan yang memiliki kinerja optimal serta menjadi organisasi dan perusahaan yang efektif.

Menurut Dessler (2015) kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kemudian menurut Robbins (2015) kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Menurut (Hakim, 2006) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Prawirosentono, 2008). Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Dengan kata lain, setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar mereka bersedia untuk melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Untuk itu kinerja yang dibutuhkan atau dicari oleh perusahaan dari seorang karyawan sangat tergantung pada kemampuan, motivasi dan dukungan yang karyawan tersebut terima.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi berhasil dilaksanakan pula (Susanta dkk, 2013).

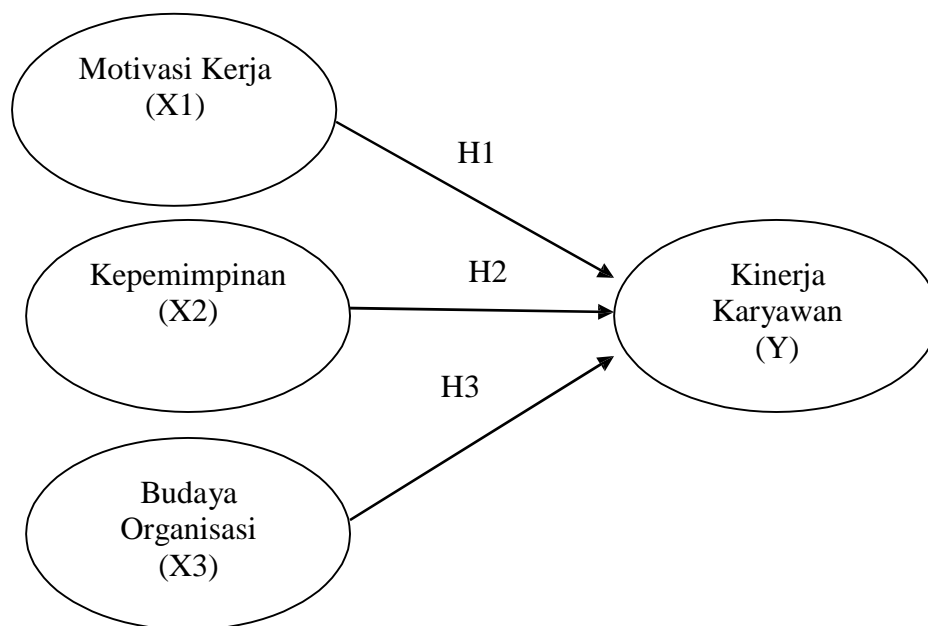
H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2015) mengatakan bahwa karyawan yang akan ditawarkan pekerjaan, karyawan yang akan dinilai memiliki kinerja tinggi, dan karyawan yang akan mendapatkan promosi, semuanya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara individu dan organisasi, yaitu apakah sikap dan perilaku karyawan tersebut sesuai dengan budaya organisasi.

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Chaterina (2012), Marlina B (2011), Maria Angella (2013), Wa Ode Zusnita Muizu (2014).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Setiap penelitian pasti diperlukan adanya populasi agar lebih mudah dalam menentukan siapa saja yang harus diteliti, menurut (Fuad, 2004) populasi adalah semua orang, kejadian atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang diduga. Selain itu Populasi dapat diartikan sebagai gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini populasi jumlah seluruh karyawan bagian penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot yaitu sebanyak 64 karyawan.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2013) tehnik sampel dengan menggunakan *Purposive Sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini mengambil sampel karyawan dengan pertimbangan tertentu yaitu karyawan yang memiliki masa kerja >3 tahun, dimana diketahui dalam perusahaan PT. Perindustrian Bapak Djenggot semua karyawan bagian penjualan memiliki masa kerja diatas 3 tahun, jadi semua karyawan bagian penjualan memenuhi kriteria untuk diambil sebagai sampel. Tehnik sampel semacam ini disebut *sampling jenuh* yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Ferdinand, 2006). Jadi semua karyawan bagian penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

| Model | | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .524 ^a | .274 | .234 | 2.163 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.15, besarnya *adjusted R square* adalah 0,234. Nilai bahwa 23,4% variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 76,6% dijelaskan oleh sebab lain di luar model.

**Uji Regresi Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistic | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 10.328 | 2.473 | | 8.221 | .000 | | |
| X1 | .211 | .078 | .313 | 2.696 | .009 | .998 | 1.002 |
| X2 | .263 | .080 | .389 | 3.270 | .002 | .949 | 1.053 |
| X3 | .120 | .058 | .249 | 2.089 | .041 | .948 | 1.055 |

Hasil Uji Statistik F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 95.447 | 3 | 31.826 | 6.800 | .001 ^b |
| | Residual | 252.747 | 54 | 4.681 | | |
| | Total | 348.224 | 57 | | | |

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 54$ maka tabel didapat $F(3;54) = 2,776$. Dalam perhitungan diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $6,800 > 2,776$ sehingga H_0 ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai probabilitas hitung adalah $0,001$ yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hipotesis

Hipotesis 1 menyebutkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar $0,009$ dibawah $0,05$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t hitung sebesar $2,696$ dan t tabel sebesar $1,672$. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 menyebutkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar $0,002$ dibawah $0,05$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t hitung sebesar $3,270$ dan t tabel sebesar $1,672$. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar $0,041$ dibawah $0,05$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t hitung sebesar $2,089$ dan t tabel sebesar $1,672$. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas Semarang. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas Semarang. Sehingga motivasi kerja perlu ditingkatkan agar meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan dan perusahaan yang terkait dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas Semarang. Kepemimpinan perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memainkan perannya dalam organisasi, apakah cocok dan dapat diterima oleh mayoritas anggota di organisasi tersebut untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi, dengan

terciptanya kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas Semarang. Budaya organisasi perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang memuat aturan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, dengan terciptanya budaya organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bertindak sesuai dengan aturan yang ada atau menjadi lebih disiplin.

Dalam uji regresi nilai *Standardized Coefficient* menunjukkan variabel motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,313, variabel kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 0,389, dan variabel budaya organisasi mempunyai nilai sebesar 0,249. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas Semarang daripada motivasi kerja dan budaya organisasi.

Hasil koefisien determinasi yang dapat dilihat dari Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 0,234 yang artinya 23,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan 76,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

REFERENSI

- Agusta, Leonardo dan Susanto, Eddy Madiono. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Jurnal dari Universitas Kristen Petra Surabaya, Vol.1No.3.(online). <http://repository.petra.ac.id>.
- Anung Pramudyo. 2012. Pengaruh Citra Merek Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan. Vol. I, No. 1, Agustus 2012. ISSN: 2252-5483. JBMA.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Baron, Robert dan Jerald Greenberg. 2003. Behavior In Organizations Eight Edition. Prentice Hall.
- Baskoro, Bramastya Soeryo. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JANUR KUNING KUDUS . Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.2 No.3. (online). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/3106>
- Brahmasari, I. A., dan Suprayetno, A. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Filippo, Edwin B. 1998. Manajemen Personalialia. Jilid1. Edisi keenam. Jakarta. Erlangga
- Fuad, Mas'ud. 2004. Survai Diagnosis Organisasional. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Ghozali, I. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hadari Nawawi & Martini Hadari. 2005. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. & Matteson, M.T. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi: Edisi Ketujuh, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Koesmono H, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. Jurnal Riset Akuntansi Bisnis. Vol 14 No 1.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Maramis, Enrico. 2013. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. Jurnal EMBA ISSN 2301-1174. Volume1. Nomor 4.
- Maria Angella Widya Puspasari. 2013. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan : Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Martoyo Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Marzuki. 2005. Metodologi Riset. Yogyakarta: Ekonisia.
- Mathis, dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Matutina, Domi C, dkk. 1993. Manajemen Personalialia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muizu, Wa Ode Zusnita. 2014. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Vol.6, No.1. Hal: 6. Bandung: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- M. Manullang. 1981. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, and Wright. 2008, 2010 Human Resource Management: Gaining a competitive advantage, Institution Universiteit van Amsterdam Study Business Studies Course Human Resources Management (Master). New York: Mc Graw Hill.
- Nur Indriantoro. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Cetakan 2, Yogyakarta: BPFE.



- Oei, Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Prawirosentono.S. 1999, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. "Manajemen Sumber daya manusia". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004, 2007, 2008. Metode Penelitian Pendidikan, Statistika Untuk Penelitian, Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Susanta, I Wayan Niko, Nadiasa, Mayun, Adnyana, Ida Bagus Rai. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar. Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Vol. 2 No. 2, Hal. 1 – 8.
- Taurisa dan Intan Ratnawati.2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.Jurnal Bisnis dan Ekonomi.Vol. 19, No. 2.
- Wungubelen. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi. Vol. 1 No. 1. Flores.
- Zunaidah dan Budiman, Ardi Novarandi Arif. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Sriwijaya. Vol.12 No.1. (online). <http://eprints.unsri.ac.id/>.