JURNAL PRICE : Ekonomi dan Akuntasi
https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/jecoa/
Volume 01, No 01, 2022
2985-3559 (Online - Elektronik)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT.BINTANG COSMOS MEDAN

Neni Sri Wahyuni
Program Studi Kewirausahaan Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Keywords:
Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang budaya organisasi dan motivasi kerja yang digunakan sebagai bahan analisis untuk mengetahui tentang pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Cosmos. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling Besarnya koefisien budaya organisasi yaitu sebesar 0,219 menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 21,9%.Besarnya koefisien motivasi kerja yaitu sebesar 0,397 mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 39,7%. Hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja lebih berpengaruh nyata daripada variabel budaya organisasi didalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bintang Cosmos Medan. Hal ini menunjukkan bahwa 61,7% variabel kinerja mampu dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Email :
sriwahyuni@fe.uisu.ac.id

Copyright © 2022 Jurnal Price All rights reserved is Licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

PENDAHULUAN

Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator efektivitas manajemen yang merupakan bukti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.Motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

PT. Bintang Cosmos merupakan perusahaan yang memiliki rencana strategis pengembangan jangka panjang bertujuan menempatkan sistem pemasaran, menanggapi tantangan global secara professional yang mempunyai nilai added value serta adanya manajemen pengelola pemasaran yang lebih efektif dan efissien.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara pada PT. Bintang Cosmos Medan, diindikasikan bahwa budaya sehingga kinerja karyawan dapat memenuhi harapan yang diinginkan.Namun disisi lain karena perusahaan ini pegawainya terdiri atas berbagai warganegara maka masih terdapat budaya kerja dan pemberian motivasi kerja yang berbeda antar pegawai asing dengan pegawai yang berkebangsaan Indonesia.

METODE

Metode Penelitian

Aspek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (variabel Independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Yang merupakan variabel bebas (variabel independen) adalah budaya organisasi, dan motivasi, sedangkan yang merupakan variabel terikat (variable dependen) adalah kinerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah dekriptif dan verifikatif. Metode survey mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data yang pokok.

Metode Penarikan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada PT.Bintang Cosmos Medan sebesar 150 orang. Jumlah sampel yang diambil dari populasi sebesar 150 orang, untuk dijadikan responden ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin(Sevilla,1993) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana : n = Jumlah sampel
N = Jumlah Populasi
e = Tingkat kesalahan sampel, dalam hal ini ditetapkan 10%

Berdasarkan rumus tersebut diatas, maka jumlah sampelyang akan dijadikan responden adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(10\%)^2}$$

n=50 orang

Dengan demikian, maka diperoleh sampel untuk responden sebanyak 50 orang dari populasi rata – rata pegawai tetap. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling.Dari 50 orang sampel, maka distribusi jumlah sampel yang harus diambil dari setiap stratum populasi masyarakat menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1989) sebagai berikut :

$$n_k = \frac{P_k}{P} \times n$$

Dimana :

n_k = Jumlah populasi stratum yang akan dijadikan sebagai sampel stratum.

P_k = Jumlah populasi stratum

P = Jumlah populasi keseluruhan

n = Jumlah sampel keseluruhan

Dengan demikian, jumlah sampel dari setiap sampel stratum populasi pegawai diperoleh seperti terlihat pada tabel:

Tabel 1. Jumlah Sampel Dari Setiap Stratum Populasi

No	Unsur Populasi	Rata-rata Populasi Stratum	Sampel Stratum

1.	Cina	70	23
2.	Indonesia	50	17
3.	WNA lainnya	30	10
	Jumlah	150	50

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data tentang masalah yang diteliti maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut : Wawancara ,Kuisioner, Studi Perpustakaan

Metode Analisa

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Analisa Deskriptif
   Analisa deskriptif adalah tekhnik analisa yang dimulai dari tahapan pengumpulan data yang kemudian dilanjutkan dengan menganalisa data tersebut dan diakhiri dengan menafsirkan data-data tersebut sehingga diperoleh gambaran terhadap masalah yang diteliti.
2. Metode Analisa Kuantitatif
   2.1. Uji Validitas dan Realibilitas
   a. Uji Validitas
      Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.
   b. Uji Reliabilitas
      Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakn dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.
   2.2. Metode Penskalaan
      Data yang diperoleh dari penyebaran angket merupakan data skala ordinal.
   2.3. Uji Asumsi Klasik
      Pengujian asumsi klasik bertujuan melihat bias atau tidaknya suatu model. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi :Uji Normalitas,Uji Multikolineraritas, Uji Heterokedatitas, Uji Autokorelasi
   2.4. Analisa Korelasi
      Analisa dalam penelitian ini menggunakan Multiple Regression Analysis dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \ell$$

Dimana :

Y = Kinerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien estimasi masing – masing variabel bebas

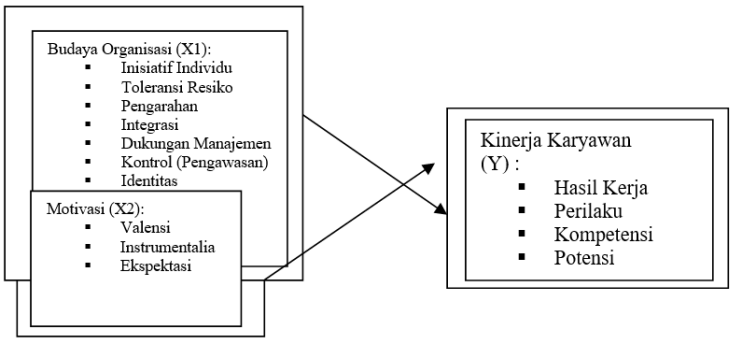
X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi Kerja

ℓ = Standar error

Berdasarkan hipotesa yang telah dikemukan, pengambilan keputusan dilakukan denagn melakukan pengujian data dengan uji kriteria statistik, yaitu dengan : Uji Parsial, Uji Serempak, Uji Determinasi (R^2), Korelasi Antar Variabel

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

(1) Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.
(2) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.
(3) Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
(4) Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Setelah data diperoleh, maka untuk selanjutnya data disusun serta ditabulasi guna pengujian lebih lanjut. Adapun pengujian yang dilakukan adalah :

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum tentang suatu masalah yang sedang diteliti. Adapun deskriptif penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Deskriptif Penelitian

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	40.3400	3.64356	50
Budaya_Org	38.3000	5.91991	50
Motivasi_Kerja	39.8200	4.67163	50

Sumber : Data Primer Diolah

Dari Tabel 2. diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Rata-rata kinerja karyawan yang diperoleh dari 5 kriteria jawaban terhadap 50 responden adalah sebesar 40,3400 yang berarti bahwa dari 10 item pertanyaan yang disajikan rata-rata responden menjawab dengan nilai 4. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik.
2. Rata-rata budaya organisasi yang diperoleh dari 5 kriteria jawaban terhadap 50 responden adalah sebesar 38,3000 yang berarti bahwa dari 10 item pertanyaan yang disajikan rata-rata responden menjawab dengan nilai 3. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berada dalam kategori sedang.
3. Rata-rata motivasi kerja yang diperoleh dari 5 kriteria jawaban terhadap 50 responden adalah sebesar 39,8200 yang berarti bahwa dari 10 item pertanyaan yang disajikan rata-rata responden menjawab dengan nilai 3. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berada kategori sedang.
4. Nilai Std.Error of the Estimate = 2.14720 lebih kecil dari Std. Deviation = 3.64356 (satuan yang dipakai adalah varibel terikat). Hal ini berarti bahwa model regresi lebih baik dalam bertindak sebagai prediktor adalah kinerja dari pada rata-rata kinerja itu sendiri.

Analisa Kuantitatif

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas untuk item kuisioner dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Item Kuisioner Kinerja Karyawan

Semua item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan mempunyai nilai corrected Item-total correlation yang lebih besar dari nilai r-tabel. Maka disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

2. Item Kuisioner Budaya Organisasi

Semua item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi mempunyai nilai corrected Item-total correlation yang lebih besar dari nilai r-tabel. Maka disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

3. Item Kuisioner Motivasi Kerja

Semua item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai corrected Item-total correlation yang lebih besar dari nilai r-tabel. Maka disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Realibitas Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kesimpulan

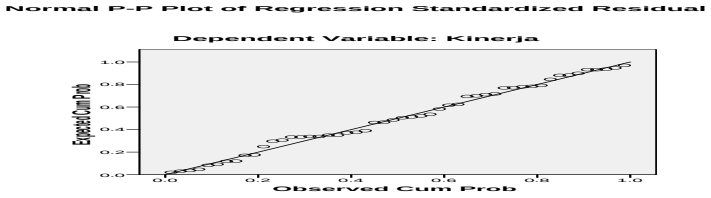
1	Kinerja	0,698	> 0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,805	> 0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,634	> 0,60	Reliabel
N = 10				

Dari tabel 3. diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel lebih besar dari 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa item kuisioner dari ketiga variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari Gambar 1. diatas dapat dilihat bahwa sebaran data berada pada kisaran garis normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antar budaya organisasi dan motivasi kerja. Hubungan yang sangat kuat akan menyebabkan hasil yang bias. Pengujian multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflaction Factor), dimana jika nilai VIF lebih besar dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model terdapat adanya gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

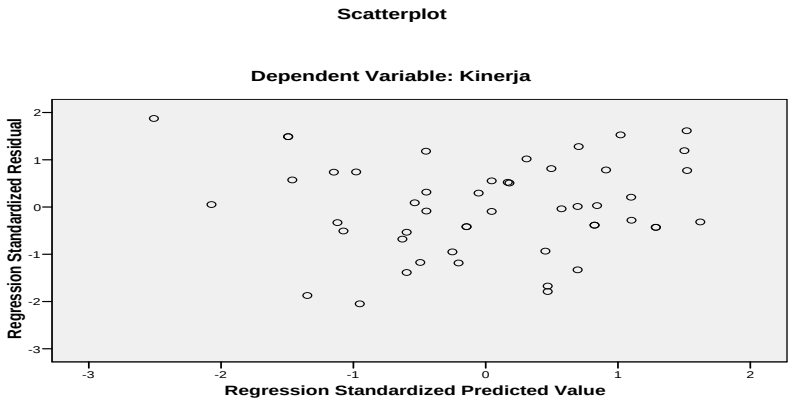
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya_Org	.344	.226
	Motivasi_Kerja	.446	.308

a Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 5. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ada tidaknya gejala heterokedastisitas digunakan dengan metode grafik plot (scatter plot). Jika grafik plot membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model terdapat adanya gejala heterokedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Kinerja

Pada Gambar 2. diatas dapat dilihat bahwa pencaran data tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model tidak terdapat adanya gejala heterokedastiitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk melihat hubungan yang erat antar error term. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Hasil uji Durbin-Warson dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785[a]	.617	.601	2.14720	1.604

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Budaya_Org
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian interval Durbin-Watson dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson = 1,604 berada pada daerah interval keraguan. Jadi dapat disimpulkan bahwa gejala autokorelasi tidak dapat diidentifikasikan.

Analisa Regresi

Setelah dilakukan pengujian untuk tingkat syarat-syarat dalam analisa regresi, maka selanjutnya data diolah dengan menggunakan model regresi berganda yaitu dengan Ordinary Least Square (OLS). Hasil olah data dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Estimasi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.072	2.265		4.447
	Budaya_Org	.219	.088	.353	2.508
	Motivasi_Kerja	.397	.116	.481	3.412

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah

Dari Tabel 4.40. diatas dapat dibentuk model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10{,}072 + 0{,}219\ X_1 + 0{,}397\ X_2$$

Selanjutnya untuk melihat adanya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari model regresi diatas, baik secara parsial maupun secara serempak dilakukan dengan :

Uji Secara Parsial

Dari model regresi yang diperoleh dapat diketahui bahwa koefisien variabel bebas bertanda positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja maupun motivasi terhadap kinerja di PT. Bintang Cosmos Medan.

Untuk budaya organisasi diperoleh koefisien regresi sebesar 0.219, dengan nilai t-hitung sebesar 2,508 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.6779. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesa H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh nyata budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 100%, maka akan diikuti pula pada peningkatan kinerja sebesar 21,9%.

Untuk motivasi kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0.397, dengan nilai t-hitung sebesar 3,412 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.6779. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesa H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh nyata motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 100%, maka akan diikuti pula pada peningkatan kinerja sebesar 39,7%.

Dari perhitungan secara parsial diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja lebih bermakna daripada variabel budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bintang Cosmos Medan.

Uji Secara Simultan (Serempak)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh nyata budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji F. Adapun hasil perhitungan untuk uji simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Serempak) Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.089	2	174.545	37.858	.000[a]
	Residual	216.692	47	4.610		
	Total	565.782	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Budaya_Org

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 6. diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar 37,858 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3.1951.Hal ini membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Cosmos Medan.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji determinasi mempunyai nilai R^2 sebesar 0.617 atau 61,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa 61,7% kinerja karyawan dipengaruh oleh budaya organisasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.42 dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Korelasi Antar Variabel

		Kinerja	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000		.752
	Budaya	.723	.723	.768
Organisasi		.752		1.000
	Motivasi		1.000	
Kerja				
			.768	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan antar budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai termasuk kategori hubungan yang kuat . Besarnya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja sebesar 0.723 sedangkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja 0.752 . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja lebih bermakna daripada variabel budaya organiasasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bintang Cosmos Medan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bintang Cosmos Medan

Secara parsial untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai t-ratio sebesar 2,508 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,6779, ini berarti bahwa ada pengaruh nyata budaya organisasi terhadap kinerja. Besarnya koefisien budaya organisasi yaitu sebesar 0,219

menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 21,9%.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bintang Cosmos Medan

Dari perhitungan secara parsial variabel motivasi kerja diperoleh nilai t-ratio sebesar 3,412 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,672, ini berarti bahwa ada pengaruh nyata motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien motivasi kerja yaitu sebesar 0,397 mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 39,7%. Hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja lebih berpengaruh nyata daripada variabel budaya organisasi didalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bintang Cosmos Medan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bintang Cosmos Medan

Uji secara serempak diperoleh nilai F-ratio sebesar 37,858 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,1951, hal ini menunjukkan bahwa secara serempak ada pengaruh nyata budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Cosmos Medan. Dari uji determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,617 atau 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 61,7% variabel kinerja mampu dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bintang Cosmos Medan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bintang Cosmos Medan serta budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bintang Cosmos Medan.

REFERENSI

Erni R. Ernawan, 2004, Pengaruh Budaya Organisasi dan Orieentasi Etika Terhadap Kinerja Perusahaan, Manajemen Usahawan Inddonesia, No09 TH XXXIII September 2004, hal 17, Jakarta :LM-UI.

Ferry Laurensius, 2005, Membangun Kultur Kinerja pada Organisasi Sektor Publik, Manajemen Usahawan Indonesia No.08 TH XXXIV Agustus 2005, hal 42, Jakarta : LM-UI.\

Gibson L. James, Ivancevich M. John, & Donnelly Jr, H, James, 1996, Organisasi (Prilaku, Struktur, Proses), Terjemahan Nunuk Adiarni, Ir,MM, Edisi Kedelapan, Jakarta : Binarupa Aksara.

Harun Al Rasyid, 2005, Materi Perkuliahan Teknik Penarikan Sampling dan Pensekalaan, Bandung.

Jamaluddin Iskak, Susi Indriani, & Yan Rahadian, 2005, Program Kompensasi, ditinjau dari teori Motivasi dan Ekspektasi, Manajemen Usahawan Indonesia No.08 TH XXXIV Agustus 2005, hal 31, Jakarta : LM-UI.

Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo, 2005, Prilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy, Jakarta : a Empat.

Robbins, Stephen, P., 2001, Organization Behavior, Nine Edition, New Jersey : Prentice-Hall, Inc, Upper Saddle River,.

Rivai,Veitzhal.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Raja Grafindo Persada.Jakarta.

Siagian Sondang.P. 2008 Manajemen Sumber Daya Manusi*a* Bumi Aksara Jakarta

Teguh Ambar Rosida at.al 2003.Manajemen Sumber Daya Manusia Graha Ilmu Jakarta.

Baldoni,John.2005.Motivation,Secret of Great Leader Mc Grew-Hill New York

Handoko.T.Hani2009.Manajemen B.P.F.E.Yokyakarta

Prabu AA.Anwar 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosda Karya Bandung