

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUSTIKASARI
SRAGEN**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S-1)
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh

RITA PURNAMASARI

B 100 120 017

Ahmad Mardalis, SE, MBA

NIK. 670

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RITA PURNAMASARI

NIM : B 100 120 017

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI

DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP

KINERJA KARYAWAN CV. MUSTIKASARI SRAGEN

Artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, 22 Januari 2016
Pembimbing Utama,

Ahmad Mardalis, SE, MBA

NIK. 670

Mengetahui,

Dekan fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas muhammadiyah surakarta




(Dr. Triyono, M.Si)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUSTIKASARI
SRAGEN

Rita Purnamasari

(B100120017)

Universitas Muhammadiyah Surakarta, saritabdul@gmail.com

Ahmad Mardalis, SE, MBA

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel 52 karyawan CV. Mustikasari. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling atau acak sederhana. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 19.00 diperoleh variabel Budaya Organisasi, variabel Motivasi, dan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding dengan variabel lainnya. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja karyawan piket manajemen perlu mewujudkan budaya organisasi yang kondusif melalui faktor perusahaan dapat menerima tugas, tanggungjawab dan kepercayaan, memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat serta, setiap karyawan mempersiapkan segala sesuatu sebelum memulai mengerjakan pekerjaan, manajemen organisasi dapat mendorong karyawan agar membantu mengatasi masalah konsumen dan melibatkan serikat pekerja dalam pengambilan keputusan, manajemen mementingkan kuantitas pelayanan, semua karyawan merasakan penghargaan yang di dapat oleh salah satu karyawan yang berprestasi, perusahaan menekankan untuk bekerja giat agar pelayanan perusahaan dapat bersaing serta perusahaan dapat memperbaiki pekerjaan yang sudah baik menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUSTIKASARI
SRAGEN

Rita Purnamasari

Universitas Muhammadiyah Surakarta, saritabdul@gmail.com

Ahmad Mardalis, SE, MBA

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstract

The aim of this study was to determine the effect of Organizational Culture, Motivation and Organizational Commitment towards employee performance. This is a quantitative study with a sample of 52 employees CV. Mustikasari. Sampling using random sampling or simple random. Research data collection techniques through questionnaires and documentation. Based on calculations derived variables SPSS 19:00 Organizational Culture, variable Motivation and Organizational Commitment variables significantly influence employee performance partially. Organizational culture has a greater influence than the other variables. Therefore, to improve employee performance picket management needs to realize organizational culture conducive by factors the company can accept the duty, responsibility and trust, fix the error that has been done and, every employee to prepare everything before you start doing the work, organizational management can encourage employees to help addressing consumer issues and involve unions in decision-making, management is concerned with the quantity of service, all employees feel the appreciation in the can by one of the employees who excel, the company stressed to work diligently in order to service the company can compete as well as the company can improve the work already well become more well again.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dibelakang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tercipta suatu kerjasama yang luar biasa antara karyawan untuk memberikan pekerjaan terbaiknya dengan kerja keras demi kemajuan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan (Sartika, Swasto, dan Susilo:2008) disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Kepuasan kinerja karyawan berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, dimaksudkan agar perusahaan mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Hal yang perlu dilakukan ialah antara lain melalui pembentukan mental para pekerja yang dimulai dari faktor internal maupun eksternal agar di dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik demi citra perusahaan, dengan hal itu loyalitas para karyawan terhadap pekerjaanya akan semakin meningkat terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik, Perusahaan dituntut untuk memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik kepada karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Hessel (2007) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam sebuah organisasi adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya, sehingga setiap karyawan memiliki rasa tanggungjawab untuk mengerjakan pekerjaan secara maksimal, dengan adanya rasa tanggungjawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku budaya organisasi yang diarahkan pada tujuan guna mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Smith (1996) komitmen organisasi berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan, indikator dari kepuasan atau ketidakpuasan

konsumen atas pelayanan perusahaan dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya, yaitu perasaan senang atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tingkat motivasi yang ada di dalam diri setiap karyawan yang dapat dilihat dari hasil pelayanan.

Tujuan penelitian Menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kajian Pustaka

Budaya Organisasi

Robbins and Judges (2008) yang mengartikan sebagai sistem makna bersama yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain dengan sesuatu yang khusus sebagai identitas perusahaan. Menurut Robbins and Judges (2008) budaya organisasi ialah persepsi atau cara pandang yang sama yang dianut oleh organisasi.

Motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Indonesia (2007:756) adalah Dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu yang positif secara sadar maupun tidak sadar.

Menurut (Sutrisno,2010:109) motivasi ialah salah satu faktor pendorong seseorang melakukan segala aktivitas organisasi yang bertujuan untuk kemajuan organisasi itu sendiri.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut (Sopiah,2008:157) merupakan suatu ikatan secara psikologis yang terjadi pada diri seseorang terhadap organisasi untuk mempertahankan kedudukan, adanya kemauan yang tinggi untuk memajukan organisasi dan rasa loyalitas yang tinggi untuk tidak meninggalkan organisasi dalam keadaan apapun.

Menurut (Handoko dkk,2004:146) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang mempunyai kemauan tinggi untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi memelihara kesejahteraan keanggotaan di dalam organisasi

Kinerja Karyawan

Menurut Thompson (2003 dalam Jimoh, 2008) Untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan untuk membuat keputusan-keputusan organisasi yang berhubungan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Peneliti Terdahulu

1. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Seno Aji Wibowo: 2004) yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Kepegawaian di Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat, Jakarta” . Hal tersebut ditunjukkan dengan pengaruh 12,6% terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sartika, Swasto, dan Susilo : 2008) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Sumatera Selatan”, dimana kedua variabel yaitu budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dan hipotesis diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan pengaruh variabel budaya terhadap variabel kinerja pegawai senilai 0,324.
3. Rochmat Nurgiansah (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri”. Hasil penelitian Rochmat Nurgiansah yaitu Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis dengan analisisregresi linier berganda memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $60,953 > 3,15$ dengan taraf signifikansi 5% .

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi pada CV. Mustikasari sragen populasi penelitian seluruh karyawan pada bagian lapangan/pelayanan yang berjumlah 108 orang. Penentuan sampel ditetapkan

dengan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10% .

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

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (10%)

$$n = \frac{108}{1 + 108(10\%)^2}$$

$$n = \frac{108}{1 + 108 (0,0100)}$$

$$n = \frac{108}{1 + 1,08}$$

$$n = 51,9230n = 51,9230 \Rightarrow 52$$

Berdasarkan perhitungan diatas di dapatkan jumlah sampel sebesar 52 dari 108 jumlah karyawan CV. Mustikasari sragen. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *stratified Random sampling* (Suharsini, 2006:120). Dengan rumus berikut:

$$Sampel = \frac{\sum \text{Responden pada Bagian tertentu}}{\sum \text{Responden Toal}} \times \sum \text{Responden yang dibutuhkan}$$

Alasan digunakan statified teknik Random Sampling ini karena banyaknya subjek penelitian dalam setiap sub populasi yang tidak sama serta adanya pengelompokan pada sub bagian. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Jenis Data dan Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari orang pertama atau tidak melalui perantara.

b. Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa presensi, data hasil kerja karyawan, data jumlah karyawan, dan data sampel penelitian pada karyawan CV. Mustikasari Sragen

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan CV. Mustikasari sragen.

Metode Analisa Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mustikasari. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Koefisien regresi (bilangan konstanta)

b₁ : Koefisien regresi untuk X₁

b₂ : oefisien regresi untuk X₂

x_1 : Motivasi kerja

x_2 : Lingkungan kerja (Sugiyono, 2008: 258)

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.14

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	B	Std. Error	t_{hitung}	ρ value
Konstanta	-0,491	5.259	-0,093	0,926
Budaya Organisasi	0,292	0,136	2.149	0,037
Motivasi kerja	0,242	0,120	2.021	0,049
Komitmen Organisasi	0,251	0,121	2.068	0,044
R	0,794	F_{hitung}	19,220	
R Square	0,631	Probabilitas F	0,000	

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Rumus (Usman dan Akbar,2006:242):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = -0,491 + 0,292 X_1 + 0,242 X_2 + 0,251 X_3 + e$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel IV.14 variabel budaya organisasi mempunyai t_{hitung} sebesar 2.149 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_{a1} ,

sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari jurnal penelitian ini yang dilakukan oleh Seno Aji Wibowo (2004) yang berjudul "Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Kepegawaian di Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Jakarta". Bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Budaya Organisasi harus diperbaiki melalui penerimaan tugas, tanggungjawab dan kepercayaan selain itu karyawan harus saling membantu antara karyawan jika ada kesalahan atau masalah yang akan merugikan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel IV.14 variabel Motivasi kerja mempunyai *t hitung* sebesar 2.021 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susilaningsih (2008) yang berjudul, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan dengan hasil dari uji *t hitung* $=4,138 > t \text{ tabel} = 2.000$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,025$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Motivasi Kerja harus diperbaiki melalui menjerjalin hubungan yang baik antara semua karyawan, perusahaan dapat mencukupi kebutuhan yang layak, memberikan penghargaan kepada karyawan dan atasan senantiasa memberikan perhatian dari kinerja semua karyawan sehingga di dalam bekerja karyawan akan merasakan keyamanan dan akan termotivasi dalam bekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel IV.14 variabel komitmen organisasi mempunyai *t hitung* sebesar 2.068 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal ilmiah Ifa Susilowati Vol.1 No.5 Juli 2012 menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil dari uji *t hitung* $> t$ tabel yaitu sebesar 2,770 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Komitmen Organisasi diperbaiki melalui semua karyawan secara emosional merasa terikat dengan organisasi ikut memiliki dan menjadi bagian dari perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan merasa senang dalam bekerja normal maupun bekerja lembur. Jika terjadi permasalahan di dalam perusahaan semua karyawan juga ikut bertanggungjawab atas kesalahan yang terjadi. Karyawan akan tetap bekerja menghabiskan semua karirnya di perusahaan karena merasakan ada ikatan emosional yang kuat.

Pengaruh Budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) simultan diperoleh hasil 0.390, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39% sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,610 menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 61,0%.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Rochmat Nurgiansah (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja

karyawan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri". Hasil penelitian Rochmat Nurgiansah yaitu Komitmen Organisasi, motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Itu artinya bila ketiga variabel bebas bisa terjaga dan tertanam di dalam perusahaan akan berdampak positif terhadap variabel terikat.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja maka Komitmen Organisasi diperbaiki melalui kuantitas hasil kerja sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan, dengan itu karyawan dapat menyumbangkan keahlian atau kecakapan bagi perusahaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif cepat dari biasanya, diharapkan perusahaan menambah beban pekerjaan pada karyawan agar gaji yang lebih tinggi serta para karyawan dapat mengembangkan kemampuannya.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika ketiga variabel ditingkatkan secara bersama-sama, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Diketahui dari perhitungan signifikan secara parsial variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai paling besar dibandingkan variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi. Kondisi ini terjadi karena semakin baik Budaya Organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat begitu juga dengan motivasi dan Komitmen organisasi yang merupakan pendorong seorang karyawan untuk dapat bekerja lebih baik agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andaryani, M. 2006. Pengaruh Konflik peran dan stress kerja terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada akuntan publik di joglosemar). Jurnal FE UNS Digital library. Mei 2006)
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, PT, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asriyanto, Nur Abib. 2013. “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Integraha di Semarang”. *Skripsi*. SEMARANG: Universitas Negeri Semarang.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan . Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2):124-135
- Daft, Richard L.. 2002. *Manajemen Edisi kelima jilid 2*. Surabaya: Erlangga.
- Colquitt., LePine. & Wesson (2009). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Handoko, Hani, AB. Susanto, Gede Prama, Andre Hardjana, Andreas Lako, Sangkala. 2004. **Strategi Organisasi**. Cetakan Pertama. Amara Books. Yogyakarta.
- Ifa Susilowati. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang, Universitas Padjajaran, Bandung.
- Jimoh, A.M., 2008, “Emotional Labour, Conscientiousness and Job Tenure as Predictors of Job Performance Among University Administrative Workers in Southwestern Nigerian”, **International Journal of African & African American Studies**, Vol.VII, No.2
- Kartono, Kartini. 1994. *Psikologi Sosial untuk Menejemen*. Perusahaan dan Industri. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

- Kesuma, A.. 2007. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Menejemen*. Vol.1 No.4. hal. 310-322.
- Kurniawan, Muhammad. 2013. “ Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik Stydi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci”. *Skripsi*. PADANG: Universitas Negri Padang.
- Maslow. 2002. *Manajemen Edisi kelima jilid 2*. Surabaya: Erlangga.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, P. John dan Allen, J. Natalie 1991. A Three Compenent Conceptualization of Organizational Commitment Human Resources Management Review, vol. No. 1, pp. 61-89.
- Nurgiansah, Rocmat. 2015” Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri”. *Skripsi*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurtjahjani, fullchis dan Masreviastuti, 2007, “ Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya kepada Kinerja Karyawan”, *Arthavidya*, 8(1) 155-162.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J.(2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P.. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sartika, Devi. Dkk. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*.
- Wibowo, Seno Aji (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Kepegawaiandi Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat, Jakarta*.
- Smith, D.M. 1996. Increasing Employee Produktivity, Job Statisfaction and Organizational Commitment, *Journal Hospital and Health Services Administration*. Vol.41 No.2. pp. 160-75.
- Soeprihartono, J.. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pemanmgunan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasional**. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Steers, Richard M dan Lyman W. Porter. 1991. Motivation and work Behavior. Fifth Edition. Mc. Graw-Hill Edition. Karyawan Dinas Pekerjaan Umum di Sumatra Selatan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6: (2).
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sukanto, R. 1997. *Menejemen Produksi*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Susilaningsih Nur. (2008) . Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Excellent. 1(2) : 1-19.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tangkilisan Hessel Nogi.S. (2007). *Manajemen Publik*. Edisi 2. Jakarta : Grasindo.
- Tanjung, Andri. 2005. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Industri Makanan dan Minuman”. *Sekripsi*. Bandung.
- Terry, George R. 2001. *Dasar-Dasar Menejemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tsui, A.S., J.L. Pearce, L.W. Porter, and A. M. Tripoli, 1997, “Alternative Approach to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?”, **Academy of Management Journal**, Vol. 40 No.5, pg.1089.
- Utami, Ratna Sulistya. 2006. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Jurnal fakultas ekonomi universitas muhammadiyah surakarta.
- Usman, Husainidan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statistik**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- http://www.google.co.id/webhp?gws_rd=cr&ei=_R0AVqr_L5LcoATLIZLwCw
di akses 21/09/2015 jam 22:14
- http://dedy londong.blogspot.co.id/2011/10/lomitmen_organisasi.html?m=1 (di akses tanggal 21/09/2015 jam 22.59.)
- http://www.sarjanaku.com/2012/07/pengertian-budaya_organisasi-definisi.html di akses tanggal 24/11/2015 jam 10.54