

PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PD ALAM ANEKA AROMA SUKABUMI

Wawan Ruswandi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
wawan.ruswandi@stiepgri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui Pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis korelasi.

Responden penelitian adalah pegawai pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi sebanyak 40 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket dalam bentuk pernyataan. Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Hasil penelitian ini menemukan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa : pertama, terdapat pengaruh positif budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Melalui uji signifikansi dengan menggunakan nilai multipel korelasi, yang menunjukkan nilai $r = 0.853^a$, artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja pegawai (Y). Koefisien Determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R square = 0,727 Kedua, terdapat pengaruh positif budaya kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), Ketiga, terdapat pengaruh positif motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), dan Keempat, terdapat pengaruh positif kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata Kunci : Budaya Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia dapat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan

berperilaku secara benar. Tidak hanya jumlah usaha tetapi juga arah dari usaha. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan (Suhardi Sigit, 2001).

Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja karyawan diantaranya dalam kaitan budaya organisasi.

Motivasi dapat memacu semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi. Pengertian semangat kerja itu sendiri adalah besar kecilnya usaha yang diberikan dari pihak-pihak tertentu untuk memotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bahwa secara garis besar manusia di dalam perusahaan perlu mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai hal itu, maka

dibutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan proses kinerja.

Salah satu cara lain untuk meningkatkan kepuasan kerja, melalui pemberian kompensasi atau balas jasa yang memuaskan. “Kepuasan merupakan fungsi dan kesan kinerja dan harapan. Jika kinerja melebihi harapan yang diinginkan, maka karyawan sangat puas, jika kinerja belum memenuhi apa yang diinginkan dan jika kinerja dibawah harapan yang diinginkan maka karyawan tidak puas” (Tjiptono, F., dan Diana, A., 1995 : 102).

Dengan pemberian kompensasi yang baik maka perusahaan tersebut akan memperoleh keuntungan atau manfaat yang sangat berarti. Adapun manfaat tersebut untuk menimbulkan keselarasan tujuan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan. Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 1992) menyebutkan dimensi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi lima, yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, system pengupahan dan rekan kerja.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja Robins mengemukakan sebuah model

keterkaitan antara Budaya organisasi dan Kepuasan kerja, yaitu budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi kepada kepuasan kerja yang rendah pula.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik meneliti pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Alam Abeka Aroma Sukabumi.

KAJIAN LITERATUR, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Literatur

Budaya Kerja

Menurut Triguno dalam Daryatmi (2002) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Melaksanakan Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai

produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Dari sikap terhadap pekerjaan, lahir perilaku di saat bekerja. Misalnya dari pendirian bahwa kerja adalah ibadah, lahir sikap antusias (bersemangat) terhadap pekerjaan. Orang yang bekerja antusias bekerja dengan penuh semangat. Dari sikap bersemangat, muncul perilaku seperti rajin, tidak cepat lelah, sungguh-sungguh, ramah, tabah, teliti, dan sebagainya.

Perilaku terbentuk antara lain oleh insentif: *reward* atau *penalty*. Tetapi bisa dan semakin mungkin terjadi, perilaku seperti “senyum” ketika bekerja tidak bersumber dari sikap positif tetapi dari sikap negatif disertai dendam, kebencian.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to Move*). Robbins dkk. (dalam Winardi 2007:1) merumuskan “motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”

Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai.

Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang seperti dijelaskan oleh hierarki kebutuhan Maslow dan motivasi berprestasi Ms.Clelland. Motivasi eksternal sebenarnya dibangun di atas motivasi internal dan adanya dalam organisasi sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan organisasi.

Sedangkan Asas Motivasi mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang, yang didelegasi dan perhatian timbal balik dalam buku Hasibuan (2005:146) sebagai berikut :

1. Asas Mengikutsertakan, Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan mereka dalam mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi, Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
3. Asas Pengakuan, Memberikan pengarahan dan pengakuan yang tepat serta wajar terhadap bawahannya atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Asas Wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktivitas dan melaksanakan tugas-tugas manajer.
5. Asas Perhatian Timbal Balik. Memotivasi dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan

Handoko (2000: 205), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerjanya. Sedangkan Tulus (1995: 26) memandang kompensasi sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi 3 jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif (Nawawi, 1997:316) atau imbalan langsung dan imbalan tidak langsung (Ruky, 1999:9).

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. (Nawawi, 1997:316-318).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2006). Sedangkan Umar (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Jika mengacu pada George dan Jones (2002) kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. Sementara itu Ghiselli dan Borown dalam As'ad (2000) merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, yaitu:

- 1) Kedudukan (posisi). Seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah,
- 2) Pangkat (golongan). Pekerjaan yang mendasarkan pada perbedaan pangkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah maka sedikit atau banyaknya upah yang dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan berubah perilaku dan perasaan,
- 3) Umur. Umur memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 45 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan,

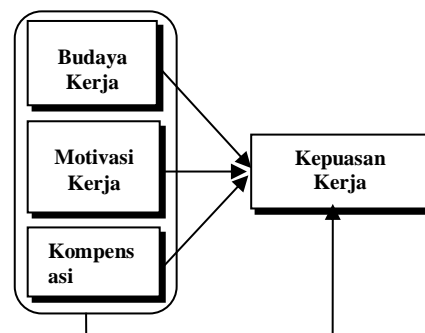
- 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seorang guru yang mendapatkan gaji atau mendapatkan tunjangan tinggi maka akan memperoleh kepuasan,
- 5) Mutu pengawasan. Kepuasan ditentukan oleh perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan, sehingga akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi. informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab sebagai alatnya, maka guru diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan. Cara lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut (As'ad,1987:111). Di dalam pengukuran kepuasan kerja, metode yang digunakan adalah dengan membuat kuesioner yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja yang meliputi faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi, yang kemudian disebar pada responden untuk dijawab atau diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

Review Penelitian Terdahulu

- a. Yanti, (2014), Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA dengan tesis : Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada RSUD Pelabuhanratu Kabupaten Sukabumi.
- b. Nur Octaviani, (2011), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi dan Kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta.
- c. Aviscenna, (2011), Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara dengan judul tesis : Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara.

B. Kerangka Konseptual



C. Hipotesis

Berdasarkan kajian literature dan kerangka konseptual dapat diajukan hipotesis untuk penelitian ini :

1. Budaya kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi.
2. Motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi.
3. Kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi.
4. Budaya Organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi.

seperti analisis korelasi, determinasi dan regresi.

Dalam penelitian ini pada dasarnya adalah untuk mencari pengaruh antara variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya. Variabel-variabel yang dimaksudkan adalah variable Budaya kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variable Kepuasan Kerja (Y). Operasional variabel adalah gambaran secara sistematis dijabarkan dalam satu kesatuan yang dapat menjadi operasional dalam proses penelitian. Penggunaan definisi operasional tujuannya untuk mengukur konsep, dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Alat untuk mengukur makna dari suatu konsep adalah indikator dalam operasional variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Operasionalisasi Variabel

Budaya Kerja (X1)

Dimensi	Indikator
Sikap terhadap pekerjaan	- Bahwa kerja adalah ibadah
	- Lahir sikap antusias (bersemangat) terhadap pekerjaan
	- Bekerja dengan sungguh-sungguh,
	- Memiliki sikap ramah
	- Tabah dalam bekerja

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang dimaksudkan untuk mengetahui deskripsi masing-masing variable untuk kemudian kedua atau lebih tersebut dapat dihubungkan melalui analisis asosiatif

	- Teliti dalam melakukan pekerjaan
Perilaku pada waktu bekerja	- Rajin
	- Berdedikasi
	- Bertanggung-jawab
	- Berhati-hati,
	- Cermat,
	- Kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya

Tabel 2

Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dimensi	Indikator
Asas Mengikutsertakan	- Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi - Memberikan kesempatan mereka dalam mengajukan ide-ide
Asas Komunikasi	- Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, - Menginformasikan cara mengerjakannya, dan - Menginformasikan kendala yang dihadapi.
Asas Pengakuan	- Memberikan pengarahan yang tepat serta wajar terhadap bawahan - Memberikan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapainya

Asas Wewenang yang didelegasikan	- Mendelegasikan sebagian wewenang untuk mengambil keputusan - Mendelegasikan sebagian tugas-tugas manajer.
Asas Perhatian Timbal Balik	- Mengemukakan keinginan perusahaan - Memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan

Tabel 3

Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X3)

Dimensi	Indikator
Imbalan langsung	- Upah/gaji pokok yang diterima tiap bulan
	- Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima tiap bulan atau minggu
	- Tunjangan hari raya keagamaan
	- Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan
	- Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga perusahaan
Imbalan tidak langsung	- Fasilitas/ kemudahan seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan

	- Upah/gaji yang tetap diterima oleh pekerja selama cuti atau meninggalkan pekerjaan
	- Bantuan dan santunan untuk musibah
	- Bantuan biaya pendidikan cuma-Cuma
	- Iuran jamsostek yang dibayar perusahaan
	- Premi asuransi jiwa

Tabel 4

**Operasionalisasi Variabel
Kepuasan Kerja (Y)**

Dimensi	Indikator
Kedudukan (posisi)	- Seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas
Pangkat	- Pekerjaan yang mendasarkan pada perbedaan pangkat akan merasa puas
Umur	- Umur memiliki hubungan dengan kepuasan kerja
Jaminan finansial dan jaminan sosial	- Finansial menimbulkan kepuasan kerja - Jaminan sosial menimbulkan kepuasan kerja
Faktor kepuasan fisik	- Jenis pekerjaan, menimbulkan kepuasan kerja - Pengaturan waktu kerja dan istirahat,

	menimbulkan kepuasan kerja - Perlengkapan kerja menimbulkan kepuasan kerja
Faktor kepuasan sosial	- Interaksi sosial baik antara sesama, dengan atasannya menimbulkan kepuasan kerja
Faktor Kepuasan Psikologi	- Ketenteraman dalam bekerja, menimbulkan kepuasan kerja

Setiap indikator dari masing-masing variable tersebut dijadikan pernyataan kuesioner. Untuk setiap pernyataan tersebut responden diminta menjawab dengan pilihan 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = ragu-ragu; 4 = setuju; dan 5 = sangat setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi. Koefisien Determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R square = 0.490 nilai ini menunjukkan besarnya

pengaruh dari variabel X_1 , terhadap peningkatan variabel Y sebesar 49% sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel X_1 . Sifat pengaruhnya positif yang artinya peningkatan budaya kerja (X_1), akan berperan terhadap peningkatan kepuasan kerja (Y) dengan kontribusi sebesar 49%.

2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi. Koefisien Determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R square = 0.380 nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel X_2 , terhadap peningkatan variabel Y sebesar 38% sedangkan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel X_2 . Sifat pengaruhnya positif yang artinya peningkatan motivasi kerja (X_2), akan berperan terhadap peningkatan kepuasan kerja (Y) dengan kontribusi sebesar 38%.
3. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi. Koefisien Determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R square = . 0,631 nilai ini menunjukkan besarnya

pengaruh dari variabel X_3 , terhadap peningkatan variabel Y sebesar 6,31% sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel X_3 . Sifat pengaruhnya positif yang artinya peningkatan kompensasi (X_3), akan berperan terhadap peningkatan kepuasan kerja (Y) dengan kontribusi sebesar 6,31%.

4. Terdapat pengaruh yang positif budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Melalui uji signifikansi dengan menggunakan nilai multipel korelasi, yang menunjukkan nilai $r = 0.853^a$, artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja pegawai (Y). Koefisien Determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R square = 0,727 nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 72,7% sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel X_1 , X_2 dan X_3 ,
 Dengan demikian bahwa variabel budaya kerja, motivasi kerja dan

kompensasi secara bersama-sama dapat meningkatkan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi.

5. Saran

Dikarenakan adanya pengaruh signifikan pembahasan mengenai pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PD Alam Aneka Aroma Sukabumi, maka apabila kepuasan kerja pegawai untuk meningkat lagi sebaiknya memberikan kompensasi yang lebih memuaskan dengan memperhatikan Upah/gaji, tunjangan, insentif serta bonus sebagai penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta

Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BP IPWI, Jakarta.

Faustino Cardoso G. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset Yogyakarta.

Ferdinand, Augusty, 2005, *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu*.

Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BPFE Undip

Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. : Liberty, Yogyakarta.

Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. 1997. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. PT Toko Gunung Agung

Koesmono, Teman, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyaan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7 no 2 hal 171-188. Surabaya : Universitas Katholik Widya Mandala.

- Manulang, M. 2004, Pedoman Teknis Menulis Tesis, Andi , Yogyakarta.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7/2, p. 197-209.
- Moekijat. 1991. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pioner Jaya, Bandung.
- Nasution, S. 1996 Metode Research Penelitian Ilmiah, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nazir, Mohammad, 1998, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Riduan, 2006, Metode Dan Tehnik Menyusun Tesis, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 1998, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta. Jakarta
- Sadili Samsudin, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi VI, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Taliziduhu Ndraha, 2005, Teori Budaya Organisasi, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Umar, Yohannas, 2006, Pengaruh Faktor Budaya, Program Diklat, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau, Jurnal Eksekutif, Vol. 3 No. 2, p. 127-134
- Winardi, 2002, Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen, PT Raja Grafindo Persada jakarta