

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. WIKA INDUSTRI ENERGI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

ABDUL ACHMAD KOSASIH
NIM : 2013521456

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRAK

Budaya Organisasi dan Motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian dilakukan di PT Wika industri energi, dengan mengambil 60 sampel atau responden.

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisa yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = -0,153 + 0,213 X_1 + 0,836 X_2$. Penelitian menghasilkan tiga temuan utama yaitu: 1) Budaya Organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan; 2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dengan hasil 0,213 terhadap Kinerja Karyawan 3) Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil 0,836.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki budaya organisasi dan motivasi.

Kata kunci :

Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

Organizational Culture and Motivation are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim to determine the effect of organizational culture and motivation on employee performance. The study was conducted at PT Wika energy industry, by taking 60 samples or respondents.

Based on the results of data calculation and analysis used, the regression equation is obtained, namely: $Y = -153 + 0.213 X_1 + 0.836 X_2$. The study produced three main findings, namely: 1) Organizational Culture and motivation have a negative influence on Employee Performance; 2) Organizational culture has a positive influence with the results of 0.213 on Employee Performance 3) Motivation has a positive influence on employee performance with a result of 0.836.

Based on these findings, it is suggested that to improve Employee Performance efforts should be made to improve organizational culture and motivation.

Keywords :

Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT WIKA INDUSTRI ENERGI**” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Yuli Triastuti, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan kritik dan saran selama penelitian dan penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E, MM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M, M.A.K Selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
5. Andi Nugraha ,Selaku Direktur utama PT.Wika Industri Energi.
6. Dwi Arief . Selaku Manajer Produksi PT. Wika Industri Energi.
7. Kedua Orang Tua serta istri yang senantiasa memberikan Do'a, nasihat, motivasi serta dukungan kepada penulis.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi, pembaca, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Agustus 2019



Abdul Achmad Kosasih



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan	v
Abstrak	vi
Abstrack	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar isi	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Akademis	5
2. Manfaat Praktis	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	7
1. Budaya Organisasi	10
2. Motivasi	15
3. Kinerja Karyawan	21
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Pemikiran	28
2.4. Hipotesis	29
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian	30
3.2. Disain Penelitian	31
3.3. Operasionalisasi Variabel	32
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	34
1. Populasi	34
2. Sampel	35
3. Metode Sampling	35
3.5. Metode Pengumpulan Data	36



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	37
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	39
1. Uji Instrumen Penelitian	39
2. Analisis Data	42
3. Pengujian Hipotesis	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	45
1. Gambaran Objek Penelitian	45
2. Hasil Analisa	52
4.2. Pembahasan Penelitian	69
1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	69
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan	70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

3.1	Jadwal Penelitian	30
3.2	Desain Penelitian	31
3.3	Operasional variable penelitian	32
3.4	Skala likert	37
4.1	Struktur Organisasi umum	49
4.2	Struktur Organisasi produksi	50
4.3	Pegawai Menurut umur	51
4.4	Pegawai menurut pendidikan	51
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	53
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	54
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	56
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	58
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	58
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	59
4.11	Hasil Uji Reliabilitas	59
4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	62
4.13	Hasil Uji Analisis Regresi Ganda	63
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
4.15	Hasil Uji-t	66
4.16	Hasil Uji F	68



DAFTAR GAMBAR

- 4.1 Logo perusahaan 49
- 4.2 Kurva Uji Normalitas 62



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan hasil pengamatan masalah budaya organisasi dalam perusahaan (PT. WIKA Industri Energi) sampai saat ini budaya organisasi di perusahaan tersebut belum maksimal, kurangnya disiplin pegawai, letak dan kurangnya fasilitas yang digunakan untuk penyelesaian pekerjaan. Hal inilah yang menyebabkan penyelesaian tugas menjadi tidak efektif sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan dari awal.

Beragam keluhan dan ketidakpuasan konsumen terhadap produk menunjukkan suatu harapan agar perubahan sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai perusahaan tersebut ke arah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan itu diperlukan adanya budaya organisasi pegawai. Budaya yang kuat serta pengelolaan SDM yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu perusahaan. Hasil dari suatu budaya yang kuat adalah budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Keberhasilan atau peningkatan karyawan hampir selalu dikaitkan dengan budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap karyawan. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

besar komitmen karyawan terhadap nilai-nilai tersebut, maka makin kuat suatu budaya.

Supardi dan Anwar (2004) dalam Ramadhani (2016), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu/karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar yang ditetapkan perusahaan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal perusahaan dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam dunia pemasaran menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya Selain

itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemilihan variabel dalam penelitian ini diduga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan mengacu pada model penelitian terdahulu. Menurut Armiaty dan Ariffin (2014) menyatakan adanya pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kusuma (2013), Budianto dan Katini (2015), dan Pratiwi, Nuryanti dan Daulay (2014) menyatakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun berkaitan dengan uraian tersebut, maka data Observasi awal yang penulis lakukan di PT. WIKA Industri Energi. ditunjukkan pada data kehadiran Karyawan PT. WIKA Industri Energi, karena absensi yang terjadi di PT. WIKA Industri Energi tidak berjalan sebagaimana mestinya dan Karyawan yang tidak masuk kantor dikarenakan tidak ada keterangan (alpha) cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tersebut berlangsung secara terus menerus setiap bulannya. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada Budaya atau kebiasaan para



karyawan yang kurang disiplin dan kurang menghargai waktu sehingga efektifitas kinerja berkurang.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap Karyawan di PT. WIKA Industri Energi masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para karyawan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus yang menghambat kinerja khususnya Karyawan PT. WIKA Industri Energi. Berdasarkan uraian di atas maka penulis memilih judul “Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. WIKA Industri Energi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Paparan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka pokok permasalahan yang diteliti :

1. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WIKA Industri Energi?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WIKA Industri Energi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WIKA Industri Energi.



2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WIKA Industri Energi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Melalui penelitian ini, dapat menghasilkan pengetahuan teoritis dan konseptual tentang budaya kerja pegawai dan kualitas produk terhadap tingkat kepuasan masyarakat.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berupa saran atau masukan bagi PT. WIKA Industri Energi untuk memperbaiki atau meningkatkan budaya kerja dalam hal ini menyangkut inisiatif individual, integrasi, kontrol, toleransi terhadap konflik, pola-pola komunikasi dan toleransi terhadap tindakan beresiko.

B. Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1.4. Sistematika Penulisan

Skripsi ini dibagi dalam lima bab yang tiap babnya dibagi kedalam beberapa sub-bab. rinciannya untuk masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Berisi tentang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang definisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisa.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya dilakukan pembahasan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan hasil penelitian.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Sumber daya Manusia

Menurut Herbert J. Chriden dan Arthur W. Sherman (1966:1) dalam Fransiska Ardela (2018), manajemen sumber daya manusia dalam beberapa bentuk sudah muncul sejak pertama kali manusia menemukan keuntungan dari kerja keras, kerja sama, dan dengan cara lain untuk mencapai tujuan sipil dan militer.

Menurut Mangkunegara (2007 :2) dalam Pahlevi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Panggabean (2007:15) dalam Muchlisin Riadi (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Rosidah (2009:11) dalam

muchlisin riadi (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. terdapat dua alasan dalam hal ini, pertama, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. bahwa *“Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.”*

Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuandan sasaran.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui

organisasi. penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan implementasikan oleh manajemen puncak.

B. Peran dan Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rosidah (2009:11) dalam Muchlisin Riadi (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. selanjutnya MSDM berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. karenanya

MSDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (Manajemen Science) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.



2. Budaya Organisasi

A. Pengertian budaya Organisasi

Menurut Susanto (2006) dalam unknown (2014) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000) dalam unknown (2014), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Menurut Schein (1992:12) dalam unknown (2014), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

B. Fungsi budaya Organisasi

Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial.

Menurut Robbins (1999:294) dalam Abdul Aziz (2016) fungsi budaya didalam sebuah organisasi adalah :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas
2. Budaya berarti identitas bagi suatu anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem social

Dan menurut pendapat Siagian (1992:153) dalam Abdul Aziz (2016) mencatat lima fungsi penting budaya organisasi, yaitu:

- Sebagai penentu batas-batas perilaku dalam arti menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang dipandang baik atau tidak baik, menentukan yang benar dan yang salah.
- Menumbuhkan jati diri suatu organisasi dan para anggotanya.
- Menumbuhkan komitmen sepada kepentingan bersama di atas kepentingan individual atau kelompok sendiri.
- Sebagai tali pengikat bagi seluruh anggota organisasi
- Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut pendapat Beach (Harrison, 1972) dalam Abdul Aziz (2016) mencatat tujuh fungsi penting budaya organisasi, yaitu :

1. Menentukan hal penting yang mendasari organisasi ,standar keberhasilan dan kegagalan harus bias diukur.

2. Menjelaskan bagaimana sumber-sumber organisasi digunakan dan untuk kepentingan apa.
3. Menciptakan apa organisasi dan anggotanya dapat mengharap satu sama lain.
4. Membuat beberapa metode pengontrolan perilaku dalam keabsahan organisasi dan membuat yang lain tidak abash yaitu menentukan dimana kekuasaan terletak dalam organisasi dan bagaimana menggunakannya.

C. Karakteristik atau Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan yaitu sebagai berikut.

1. Innovation and Risk Talking (Inovasi dan pengambilan resiko), adalah suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko
2. Attention to Detail (Perhatian pada hal-hal detail), dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, alaisis, dan perhatian pada hal detail.
3. Outcome Oritentation (Orientasi pada manfaat), yang mana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat dari yang tidak hanya sekedar teknik dan proses untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. People Orientation (Orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. Team Orientation (Orientasi pada tim), dimana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual
6. Aggresiveness (Agresivitas), dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing,

7. Stability (Stabilitas), yang mana aktivitas organisasional tersebut menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari pada perkembangan.

D. Contoh-Contoh Budaya Organisasi

1. Kerapian Administrasi

Budaya organisasi dalam hal kerapian administrasi, merupakan yang harus dihidupkan dalam organisasi, baik itu surat-menyurat, keuangan, pendapatan karyawan, barang masuk/keluar, dan sebagainya yang membantu dalam kinerja organisasi.

2. Pembagian Wewenang Yang Jelas

Hal ini merupakan kunci yang dapat menentukan keberhasilan akan kinerja dalam perusahaan. Tanpa adanya pembagian wewenang kinerja mungkin para anggota atau karyawan dalam perusahaan tersebut akan kebingungan mana yang dijalankan dan mana yang tidak.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan budaya organisasi yang melekat dimana pun berada. Dimana disiplin merupakan karakter dari orang-orang sukses yang dapat menghargai waktu.

4. Inovasi

Budaya organisasi biasanya akan mendorong anggota team untuk melahirkan suatu ide-ide kreatif dan inovasi baru untuk tujuan organisasi yaitu kemajuan organisasi.

3. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Definisi motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini

diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Robbin (2003:208) dalam Ase satria (2017) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

Menurut Nimran (2005 : 47) dalam ase satria (2017) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa :

- a. Produktivitas
- b. Kehadiran atau Prilaku kerja kreatifnya.

Sedangkan menurut Adair (2007 : 192) dalam ase satria (2017) Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Definisi yang sederhana dari kata 'motivasi' mungkin "membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik".

B.Jenis-jenis Motivasi

Motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

b. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda yakni :

a. Pertama

Kalau dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

b. Kedua

Jika dilihat dari segi pasif motivasi nampak sebagai suatu kebutuhan juga sekaligus menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan

C. Faktor Motivasi

Menurut Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut

a. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

➤ Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua

kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

➤ Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa

➤ Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja

b. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

- Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja

- Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik

- Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan
Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

Didalam teori Maslow seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa Maslow's Need Hierarchy Theory atau Teori Hierarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

Dasar Teori Hierarki Kebutuhan

Berikut ini adalah dasar teori hierarki kebutuhan yakni sebagai berikut

- Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan selalu menginginkan lebih banyak lagi dan akan berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki.

Adapun jenjang / hierarki kebutuhan manusia yang dimaksud yakni sebagai berikut :

Hierarki atau Jenjang Kebutuhan Manusia

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)

Bagian ini terdiri dari kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kesehatan dan lain-lain.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*)

Bagian ini terdiri dari kebutuhan perlindungan dari bahaya, ancaman dan sebagainya.

3. Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness*)

Bagian ini terdiri dari kebutuhan akan cinta kasih, kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan kelompok dan rasa kekeluargaan.

4. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*Esteem or Status Needs*)

Bagian ini terdiri dari kebutuhan kehormatan diri dan berpartisipasi.

5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Bagian ini terdiri dari penyelesaian pekerjaan secara kreativitas dan mengembangkan diri.

4. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Pratiwi (2012), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan

salah satu modal bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:65) dalam Muchlisin Riadi (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

D. Metode penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan.

Penilaian kinerja memiliki banyak arti, salah satunya menurut Schuler dan Jackson, 1996 :
3, penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Yang menjadi fokus adalah mengetahui seberapa produktif kah seorang karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, masyarakat dan organisasi memperoleh manfaat.

Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya. Bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan.

Jika menggunakan perasaan, maka penilaian menjadi tidak efektif. Jangan hanya karena atasan tidak menyukai salah satu karyawannya, padahal karyawan tersebut bekerja dengan baik, lalu atasan tersebut memberi nilai yang buruk pada karyawannya tersebut.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang bagus, harus ada komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaannya.

Tetapi terkadang, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan menimbulkan konflik antara atasan dan karyawannya. Sikap atasan yang sangat kritis dan konfrontatif malah akan membuat konflik antara keduanya dan dapat menjatuhkan mental karyawannya. Sebaiknya atasan memberikan kritik yang membangun dalam penilaian kinerja karyawan agar lebih baik lagi ke depannya.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

1.	Kusuma (2013) tentang “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan “ pada Hotel Mulia Semarang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Armiaty dan Ariffin (2014) tentang “pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai frontliner” (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin) Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai frontliner.
3.	Pratiwi dkk (2014) tentang “pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank riau kepri capem duri”, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan

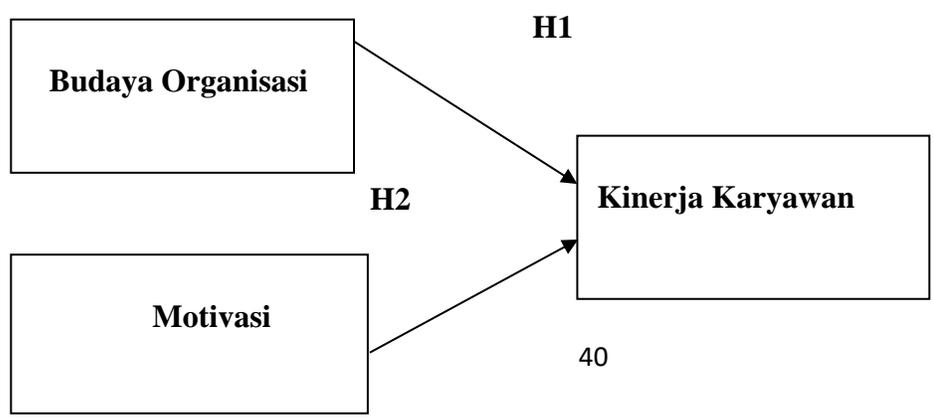
	antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Riau.
5.	Inuh (2016) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya)”, hasil Penelitian menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya
6.	Analisa (2011) tentang “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)” hasil Penelitian menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang
7.	Dzulfikar (2016) tentang “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka” hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.
8.	Wahab (2012) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero)

Tbk Makassar” hasil Penelitian menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.



2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan penellitian terdahulu yang telah dipaparkan mengenai budaya Organisasi, Motivasi, serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



Keterangan:

→ Garis pengaruh variabel X1, X2 terhadap variabel Y

Dari gambar diatas dapat diuraikan bahwa kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah Budaya Organisasi, Motivasi. Dengan adanya Budaya Organisasi dan Motivasi yang diharapkan membawa pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Tenga Kerja atau Karyawan merupakan aset yang sangat besar pengaruhnya dalam Perusahaan, dalam hal ini perusahaan harus memberikan kontribusi yang sesuai dengan harapan sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan lagi dan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.4. Hipotesis

H1. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. WIKA Industri Energi

H2. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. WIKA Industri Energi

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan waktu penelitian

Pemilihan tempat dan lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Lokasi penelitian adalah di PT. WIKA INDUSTRI ENERGI di kawasan industri wika, jalan raya narogong km 26 kecamatan klapanunggal kabupaten bogor, jawa barat 16820.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

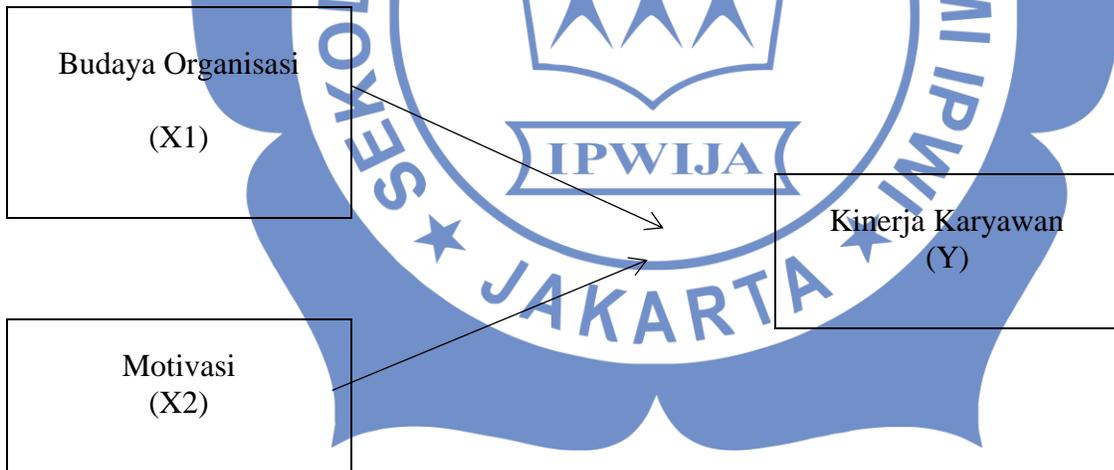
N	Kegiatan	April			Mei			Juni				
		I	II	IV	I	II	IV	I	II	IV		
1	Penelitian Pendahuluan	■										
2	Penyusunan Proposal		■									
3	Pengumpul Data			■								
4	Analisis Data				■							

5	Penyusunan Laporan						
---	--------------------	--	--	--	--	--	--

3.2. Desain Penelitian

Berdasarkan Kerangka pemikiran yang telah disebutkan diatas, maka pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2. Desain Penelitian



3.3. Operasional Variabel

Operasional Variabel Adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Dalam penelitian ini peneliti

melakukan keberdaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin penelitian melanjutkan analisis untuk mencari pengaruh suatu variabel-variabel yang lainnya.

Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert	Item Pertanyaan
Kinerja(Y) (CHESTER I. BARNARD)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	 <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas 2. Efisiensi 3. Tanggung Jawab 4. Disiplin 5. Inisiatif 	1 - 5	1,2 3,4 5,6 6,8 9,10

<p>Motivasi (Abraham Maslow)</p>	<p>Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosialisasi 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi 	<p>1 - 5</p>	<p>11,12 13,14 15,16 17,18 19,20</p>
<p>Budaya Organisasi (STEPHEN P. ROBBINS)</p>	<p>budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi individu 5. Orientasi terhadap tim 	<p>1 - 5</p>	<p>21,22 23,24 25,26 27,28 29,30</p>

3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan wilayah generalisasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa populasi di perusahaan tersebut berjumlah 150 orang yang di bagi beberapa biro kerja.

2. Sampel dan Metode sampling

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. (Margono,2004). Sampel yang di ambil pada penelitian ini berjumlah 60 orang. Dengan metode accidental sampling

Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus ini pertama kali diperkenalkan oleh Slovin pada tahun 1960. Rumus slovin ini biasa digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Metode yang di gunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n	=	Jumlah	Sampel
N	=	Jumlah	Populasi
e = Batas Toleransi Error		Total	

$$\begin{aligned}
 n &= N / (1 + N.(e)^2) \\
 &= 150 / (1 + 150 \times 0,10^2) \\
 &= 60 \text{ Orang}
 \end{aligned}$$

Untuk menggunakan rumus ini , pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi.

3.5. Metode Pengambilan Data

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau

pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan atau obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu pertanyaan atau pernyataan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban:

1. Responden memilih, STS (Sangat Tidak Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 0-20%

2. Responden memilih, TS (Tidak Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 21-40%
3. Responden memilih, CS (Cukup Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 41-60%
4. Responden memilih, S (Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 61-80%
5. Responden memilih, SS (Sangat Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 81-100%

Tabel 3.3
Kategori Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
5	4	3	2	1

3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree of freedom*(df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum Xx^2) (\sum Yy^2)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \sqrt{\sum y^2 - (\sum y)^2}}}$$

Dimana :

R_{xy} = koefisien korelasi (r -hitung)

$\sum x$ = skor variabel independen

$\sum y$ = skor variabel dependen

$\sum xy$ = hasil kali skor butir dengan skor total

n = jumlah responden

B. Uji Reliabilitas

Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) Repeated Measure atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1967, dalam Ghozali, 2006).

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = korelasi antar item

k = jumlah item



C. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variable bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Disamping itu digunakan normal probability plot yang membandingkan

distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

2. Analisis Data

A. Analisis Regresi Ganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi Ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Dimana :

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Y = Kinerja Karyawan (Variabel terikat)

X₁ = Budaya Organisasi (Variabel bebas)

X₂ = Motivasi (Variabel bebas)

X₃ = Lingkungan Kerja (Variabel bebas)

B. Analisis koefisien korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi simultan dan ada yang disebut koefisien korelasi persial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan pengaruh semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi persial menunjukkan pengaruh suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien korelasi persialnya dianggap konstan.

Koefisien korelasi sering disebut juga dengan *r pearson*. Koefisien korelasi ganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan r.

C. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel. Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

Kd= Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi ganda

Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2). Pengelohan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS.

A. Uji-t (signifikan peersial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi variabel budaya kerja (X_1) dan kualitas pelayanan (X_2) terhadap kepuasan masyarakat (Y).

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$; tidak ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y .

$H_a : b_i \neq 0$; ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y .

2) Menggunakan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.

3) Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, berdasarkan tingkat keyakinan 95% maka:

- ✓ Signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
- ✓ Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

B. Uji-f (simultan)

Uji-f untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan signifikan terhadap nilai variabel terikat. Anova test atau Uji-f ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel pengaruh budaya kerja dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$; tidak ada pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y .

$H_a : b_i \neq 0$; ada pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y .

2) Menggunakan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel jumlah.

3) Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, berdasarkan tingkat keyakinan 95% maka :

- ✓ Signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen



DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2007. *Pemimpin yang berpusat pada tindakan*. Binarupa Aksara : Jakarta
- Beach (Harrison, 1972) MGT 70509
- Cushway & Lodge. 1993. *Organisational Behavior and Design*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Hasibuan, Malayu sp. 2006. *Dasar-Dasar, pengertian dan masalah dalam manajemen*. Bumi Aksara, edisi revisi : Jakarta
- Herbert J. Chrudden & Artur W. Sherman. 1966. *Personal Management*, South Western Educational publishing
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Mathis, R.L & Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba empat
- Nimran, Umar. 2005. *Perilaku organisasi*. Citra media : Surabaya.
- Panggabean, Mutiara, 2007, *Manajemen sumber daya manusia* , Bogor : Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks. Kelompok Gramedia , Jakarta
- Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha ilmu. 2009
- Schuler, Randal S dan Jackson, Susan E, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad 21*, Jilid 2, Edisi 6, Penerbit Erlangga Jakarta
- Siagian, S.P. (1992). *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Susanto. 2006. *Dampak Kebisingan Terhadap Kesehatan Lingkungan*. Jakarta