

---

## **ANALISA PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GERBANG NUSA PERKASA MANADO**

*ANALYSIS OF EDUCATION, MOTIVATION AND ORGANIZATION CULTURE TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT GERBANG NUSA PERKASA, MANADO*

**Varcko. M. Maith**

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia  
E-mail : vmerzyano89@icloud.com*

### **ABSTRAK**

*Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Pendidikan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado*

*Kata kunci: Pendidikan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

### **ABSTRACT**

*Performance is the achievable of the quality and quantity of work posted an employee carrying out their duties based on the responsibilities given to him. Employees can work properly when he have high performance to provide the good work achievement. The research aims to reveal the influence of education, motivation and organizational culture simultaneously to employee performance at PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado. Data used in this study is primary data which received by questionnaires distributed to the employees of PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado. The analysis method used is multiple linear regression analysis. Regression analysis showed that education, motivation and organizational culture in partial and simultaneous influences to the employee performance at PT. Nusa Perkasa Gate Manado*

*Keywords: education, motivation, organizational culture, employee performance*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Sistem evaluasi kinerja manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat pertanggung jawaban yang dinilai. Kinerja atau performance perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya.

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Budaya dalam organisasi menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing karyawan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Karyawan dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado dengan nilai yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mengacu dari uraian di atas maka penulis mengangkat judul penelitian ini **“Analisis Pendidikan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerbang Nusa Perkasa Manado”**.

### Rumusan Masalah

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado?
4. Apakah pendidikan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengungkap pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.
2. Untuk mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.
3. Untuk mengungkap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.
4. Untuk mengungkap pengaruh pendidikan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.

**Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis. Bagi Peneliti penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen SDM khususnya yang berhubungan dengan pengaruh pendidikan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Bagi Universitas. Hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin akan bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan perbandingan, disamping itu juga sebagai sarana dalam menerapkan ilmu yang telah didapat selama masa kuliah di perguruan tinggi dengan kenyataan yang terjadi dalam praktiknya.

**Landasan Teori****Pendidikan**

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja (Sastrohadiwiryo, 2002 : 199). Sifat pendidikan dapat dibedakan menjadi 2 jenis (Sastrohadiwiryo, 2002 : 199) yaitu: Pendidikan umum dan pendidikan kejuaruan

**Motivasi**

Motivasi menurut Flipppo dalam Hasibuan, (2011 : 143) adalah suatu keadilan, dalam mengarahkan pegawai dan organisasai agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

**Budaya Organisasi**

Budaya organisasi/budaya perusahaan kini sedang menjadi pembicaraan dimana-mana baik dikalangan pakar maupun kalangan para praktisi, bisnis maupun para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi/perusahaana menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan

**Kinerja Karyawan**

Kinerja keberhasilan karyawan adalah hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan atau tingkat prestasi yang dihasilkan oleh pekerja atau menggunakan metode/cara kerja sesuai dengan kriteria dengan ukuran yang ditetapkan.

## **Landasan Empirik**

Rika Wulanda, (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara Pendidikan dan pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. Dari hasil Uji Statistik regresi dengan menggunakan SPSS 2.0 diperoleh koefisien korelasi antara pendidikan dan pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,667.

## **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka landasan teori yang telah diuraikan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado .
4. Pendidikan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

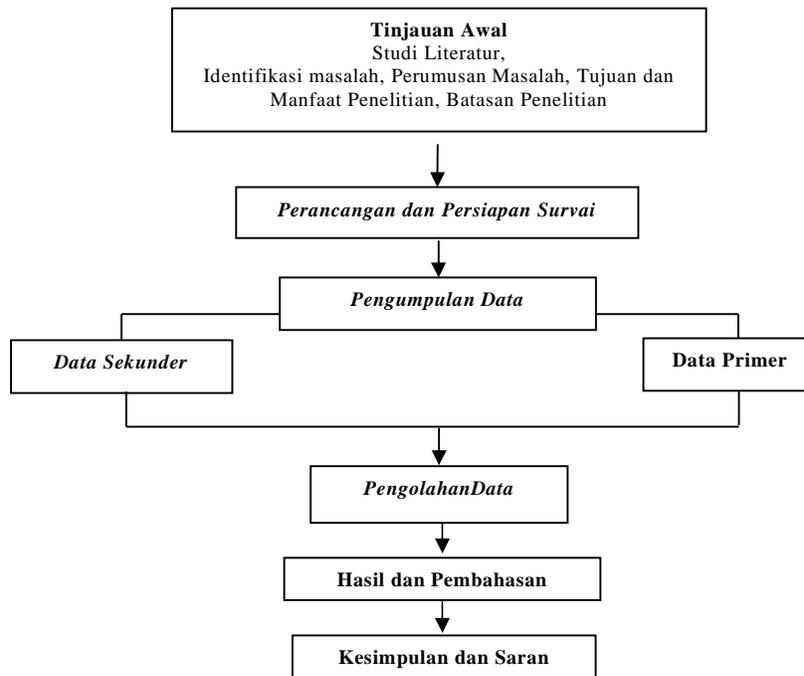
Jenis penelitian, dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2006) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pendidikan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado Sulawesi Utara. Periode waktu penelitian dimulai dari bulan November 2014

### **Prosedur Penelitian**

Penulis melakukan kajian awal dengan melakukan studi literatur baik studi kepustakaan maupun membaca melalui internet. Kemudian melakukan pengidentifikasian tentang masalah, merumuskannya, menetapkan tujuan/manfaat penelitian, kemudian membatasi masalah ke lingkup yang disesuaikan dengan penelitian saat ini. Perancangan dan persiapan survai pada objek penelitian yang telah ditentukan, kemudian pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Melakukan pengolahan data, membahasnya kemudian menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran guna melengkapi penelitian.



**Gambar 1. Proses Penelitian**  
*Sumber : Data Olahan, 2015*

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado yang berjumlah 121 orang. Sampel adalah sebagai yang mewakili populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2010 : 78)

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

Dimana :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi (121)
- e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir (dalam penelitian ini 10%).

Jadi :

$$n = \frac{121}{1 + 121 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{121}{2.21}$$

$$n = 54.75 \text{ dibulatkan menjadi } 55 \text{ sampel}$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 55 responden

### Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Pengambilan sampel secara *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel secara sengaja kepada karyawan yang bekerja di PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara : observasi dan survei, wawancara dan pemberian daftar pertanyaan.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas serta satu variabel terikat dengan definisi operasional variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

1. Pendidikan ( $X_1$ ) adalah adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan, yang diukur dengan skala likert
2. Motivasi ( $X_2$ ) adalah dorongan yang melandasi semangat kerja karyawan yang muncul dari diri karyawan, yang diukur dengan skala likert
3. Budaya Organisasi ( $X_3$ ) adalah sebagai suatu pola dari sumber dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah, adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan diajarkan kepada bawahan, yang diukur dengan skala likert

Kinerja Karyawan (Y) adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat, yang diukur dengan skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

**Tabel 1. Intepretasi Skala Pengukuran**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
5	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2010 : 132)*

## Metode Analisis

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### Validitas Instrumen Penelitian

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) itu menunjukkan apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel. Oleh karena itu bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lain untuk mendukung sebuah konsep.

#### Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya/diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil alat ukur didalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Menurut Ghazali (2006 : 87) instrumen dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas 0,06 atau lebih. Koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan rumus alpha cronbach. Bila  $\alpha < 0,06$  maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dikatakan reliabel

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Adapun formula untuk metode Analisis Regresi Berganda menurut Rangkuti (2006 : 66-67) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Pendidikan

X<sub>2</sub> = Motivasi

X = Budaya Organisasi

b<sub>1-3</sub> = Koefisien parsial untuk masing-masing variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

Untuk menyelesaikan analisis data ini, secara keseluruhan digunakan *Software Program SPSS*.

#### Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen (Sugiyono 2010: 216). Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen (Santoso

2008 : 144). Koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas

Pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka kuesioner yang disusun harus diukur validitasnya. Validitas keterkaitan item pertanyaan dalam satu variabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item pertanyaan	r Hasil	Keterangan
Pendidikan	1	0,493	Valid
	2	0,703	Valid
	3	0,697	Valid
	4	0,811	Valid
Motivasi	1	0,397	Valid
	2	0,578	Valid
	3	0,648	Valid
	4	0,457	Valid
	5	0,542	Valid
Budaya Organisasi	1	0,761	Valid
	2	0,762	Valid
	3	0,616	Valid
	4	0,593	Valid
	5	0,776	Valid
	6	0,672	Valid
	7	0,627	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,636	Valid
	2	0,422	Valid
	3	0,527	Valid
	4	0,627	Valid

Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui r hitung dari semua variabel (pendidikan, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel. Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid. Dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

##### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitasnya menunjukkan konsistensi. Tingkat Reabilitas berdasarkan *Alpha*.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronchbach Alpha	Keterangan
Pendidikan	0,838	Reliabel
Motivasi	0,755	Reliabel
Budaya Organisasi	0,890	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,752	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2015.

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa variabel pendidikan, motivasi budaya organisasi, dan kinerja karyawan adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pendidikan karyawan yang ada di PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado baik, maka kinerja karyawan yang ada akan baik. Pendidikan karyawan dalam perusahaan disebut sebagai modal intelektual. Modal intelektual memiliki peranan yang sangat penting dan strategis di dalam perusahaan. Martin (2002), menyatakan bahwa ditinjau secara ekonomi, dengan modal intelektual memungkinkan manusia untuk meningkatkan produktivitasnya, memelihara dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki serta membina motivasi yang tinggi dalam mencapai prestasi.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi kerja karyawan yang ada di PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado tidak baik, maka kinerja karyawan yang ada akan buruk. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda beda.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan yang ada di PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado akan meningkat.

## 4. PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan berupa:

1. Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado
4. Pendidikan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang Nusa Perkasa Manado maka program pendidikan dilaksanakan menurut kebutuhan dan tujuan perusahaan dengan selalu melihat perkembangan yang terjadi.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diharapkan kepada pihak manajemen untuk memberikan motivasi secara terus-menerus dengan menyediakan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, dengan tujuan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan sehingga memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk beraktivitas yang mendukung tujuan perusahaan. Apabila hal ini terjadi, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### *Buku*

- [1] Ardana Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak agung Ayu Sriathi (2009) Perilaku Keorganisasian. Edisi 2 Penerbit Graha Baru.
- [2] Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang.
- [3] Daft Richaerd L (2010)., Era Baru Manajemen. Penerbit Salemba Empat
- [4] Hani Handoko. (2011), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE,
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Ida Ivancevich John M, Robert Konopaske, Michael T. Mateson (2007) Perilaku dan manajemen Organisasi Jilid Edisi ke tujuh. Penerbit Erlangga.
- [7] Mangkunegara, (2011), Evaluasi kinerja manajemen, Bandung PT. Refika Aditama.
- [8] Rangkuti, Freddy. (2006)., Riset Pemasaran, Cetakan Keempat, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [9] Ruky Ahmad (2004)., Sistem Manajemen Kinerja Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- [10] Robbins, Stephen P. (2006) Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Versi Bahasa Indonesia. Edisi ke Delapan. Penerbit PT Prenhalindo Jakarta.
- [11] Robbins, Stephen P dan Coulter Mary, (2004). Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit PT Indeks, Jakarta.

- [12] Sastohadiwiryono Siswanto (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* PT Bumi Aksara Jakarta.
- [13] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [14] Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.