

Faktor Penentu Employee Performance
(Kasus Perusahaan-Perusahaan Jasa Asuransi di Indonesia)

Oleh:

Imron Rosyadi

(Universitas Ratu Samban, Bengkulu Utara)

ratusambanuniversitas@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the influence of organizational culture, leadership style on employee performance through job satisfaction of Jasa Asuransi Corporations in Indonesia. Data processing method using path analysis (path analysis) using SPSS version 22.0. Statistical testing using individual parameter significance test (t test) and simultaneous significance test (Test F). The results showed that simultaneous variable organizational culture, leadership style and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Partially indicate that the first analysis: organizational culture variables significantly influence employee performance 86%, while the second analysis: leadership style variable significant effect on the performance of employees 67%, and on the analysis of 3: job satisfaction variables significantly influence employee performance.

Key words: organizational culture, leadership style, job satisfaction and employee performance.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya mempunyai faktor-faktor yang sangat penting yaitu sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia sebagai motor penggerak bagi kehidupan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktifitas suatu organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi tersebut. Ciri khas inilah yang dinamakan dengan budaya organisasi. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Menurut Huntington (dalam Enrico, 2012), budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia didalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi. Selain itu, faktor penunjang yang seharusnya ada dalam inti perusahaan yaitu gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki

seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, menurut Patola (dalam Veithzal, 2006). Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskandari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semuaharapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadappekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi yang diterapkan belum optimal karena masih banyak para pelanggan yang menyampaikan keluhan kepada perusahaan.
2. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang kurang efektif dan efisien dengan budaya organisasi dan kebutuhan karyawan.
3. Terdapat ketidakpuasan pada poin penghasilan, budaya perusahaan, dan informasi kepemimpinan.
4. Menurunnya kinerja karyawan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan pada segmen korporasi.
5. Masih terdapat karyawan yang *resign* atau mengundurkan diri dari perusahaan terlihat dari data *turn over* karyawan.

BAHAN DAN METODE

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar

(2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut Schein (1992:12), 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.

Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), 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.

Henry Simamora (2005) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan

pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Menurut Robbins (2010:63) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianutbersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2007:3).

Dapat disimpulkan disini bahwa semakin banyak aspek-aspek yang ada pada diri individu yang sesuai dengan budaya organisasi tempatnya bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Zainul Arifin Noor (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,287.

Dalam Enrico Maramis (2013), kepemimpinan kharismatik mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Keragaman dalam kepuasan karyawan dikaitkan dengan sejauh mana manajer senior menunjukkan etika dan integritasnya sebagai pemimpin, manajer menengah bergantung pada metode

inspirasi dari pemotivasian dan kerjasama dengan karyawan lainnya.

Reza Amalia (2009) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,010 < 0,05$. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Rivai (2003) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

Green dan Scandura dalam Waridin dan Guritno (2006), mengatakan dalam *transactional theories*, tingkat hubungan antara atasan dan bawahan didasarkan pada adanya pertukaran atau *bargaining* antara pimpinan dan bawahan. Hal ini diindikasikan bahwa kalau seorang bawahan gagal dalam motivasi kerjanya dan kepuasan kerjanya.

Reza Amalia (2009) mengatakan kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Aries Susanty (2012) mengatakan kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain.

METODE PENELITIAN

Digunakan sebagai sampel adalah beberapa perusahaan jasa asuransi yang berlokasi di Jakarta, Indonesia. Waktu

yang dilakukan untuk penelitian yaitu selama 3 bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 25 perusahaan jasa Asuransi. Untuk menentukan sample menggunakan formula Slovin. Dalam penelitian ini populasi dianggap homogen (tidak berstrata), sehingga teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, yaitu sample yang diambil secara acak.

Pengukuran dengan menggunakan Skala Likert yang dianggap memiliki kelebihan dalam keragaman skor sehingga responden dalam hal ini dapat mengekspresikan tingkat pendapat mereka bisa mendekati kenyataan yang sebenarnya.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01. Saifudin Azwar (2006), untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Selain itu dilakukan uji asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, gaya

kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Metode Analisis

Digunakan analisis jalur (path analysis). Perhitungan koefisien jalur diolah dengan menggunakan software SPSS versi 22.0. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap endogen.

Analisi korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel atau lebih. Untuk mengukur kuat lemahnya suatu hubungan antar 2 variabel, menggunakan patokan dari Sugiyono (2008) dengan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	= sangat rendah
0,20 – 0,399	= rendah
0,40 – 0,599	= sedang
0,60 – 0,799	= kuat
0,80 – 1,000	= sangat kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dikumpulkan untuk analisis berupa data kuesioner karyawan pada perusahaan-perusahaan jasa asuransi. Sedangkan hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dalam model analisis jalur yang digunakan pada penelitian ini terdapat empat variabel masukan, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen dilambangkan dengan Z, sedangkan variabel independen budaya organisasi dilambangkan dengan X₁, gaya kepemimpinan dilambangkan dengan X₂ dan kepuasan kerja dilambangkan dengan Y.

Tabel 1.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,829	2,307		5,127	,000		
Budaya	,467	,140	,561	3,333	,001	,162	6,188
Kepemimpinan	,647	,116	,053	2,804	,007	,266	3,762
Kepuasan	,246	,139	,320	1,771	,001	,140	7,138

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah (2016)

Tabel 2.
Uji Koefisien Determinasi Struktur I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,670	,656	2,00127

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kepemimpinan, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah (2016)

Tabel 3.
Hasil Analisis Korelasi Sub Struktur I

Correlations

		Budaya	Kepemimpinan	Kepuasan
Budaya	Pearson Correlation	1	,823**	,911**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	76	76	76
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,823**	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	76	76	76
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah (2016)

Tabel 4.
Koefisien Determinasi Sub Struktur I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,860	,856	1,68598

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: data yang diolah (2016)

Tabel 5.
Rangkuman Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Arah Hub	Hasil Uji F	Hasil Uji t	Koefisien Determinasi	Koefisien Sisa
X1 Terhadap Y	0,659	Positif	Signifikan	Signifikan	0,860	0,140
X2 Terhadap Y	0,507	Positif	Signifikan	Signifikan	0,860	0,140

Sumber : Data yang diolah (2016)

Tabel 5.
Hasil Analisis Korelasi Sub Struktur 2

Correlations

		Budaya	Kepemimpinan	Kepuasan	Kinerja
Budaya	Pearson Correlation	1	,823**	,911**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,823**	1	,848**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76
Kinerja	Pearson Correlation	,809**	,680**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah (2016)

Tabel 6.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi sub struktur II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,670	,656	2,00127

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kepemimpinan, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah (2016)

Tabel 7
Rangkuman Hasil Analisis Jalur Sub Struktur II

Pengaruh	Koefisien	Arah	Hasil	Hasil	Koefisien	Koefisien
Antar Variabel	Jalur (Beta)	Hub	Uji t	Uji f	Determinasi	Sisa
X ₁ Terhadap Z	0,561	Positif	Signifikan	Signifikan	0,670	0,330
X ₂ Terhadap Z	0,353	Positif	Signifikan	Signifikan	0,670	0,330
Y Terhadap Z	0,320	Positif	Signifikan	Signifikan	0,670	0,330

Sumber : Data yang diolah (2016)

Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.

Hasil analisis jalur dapat digambarkan secara keseluruhan yang menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan, dapat disimpulkan dalam tabel serta gambar dibawah ini :

Tabel 8.
Koefisien Jalur, Pengaruh langsung & Tidak langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh Klausal		
	Langsung	Tdk langsung Melalui Y	Total
X ₁ thd Y	0,659	-	0,659
X ₂ thd Y	0,507	-	0,507
X ₁ thd Z	0,561	0,659	0,204
X ₂ thd Z	0,353	0,507	0,018
Y thd Z	0,320	-	0,320
e ₁	0,583	-	-
e ₂	0,702	-	-

Tabel 9.
Hasil Analisis Korelasi Variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan
Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan
Correlations

		Budaya	Kepemimpinan	Kepuasan	Kinerja
Budaya	Pearson Correlation	1	,823**	,911**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,823**	1	,848**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76
Kinerja	Pearson Correlation	,809**	,680**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,659** dengan signifikansi **0,000**.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja adalah **0,507** dengan signifikansi **0,000**.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,561** dengan signifikansi **0,001**.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah **0,353** dengan signifikansi **0,007**.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah **0,320** dengan signifikansi **0,001**.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,024**.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,018**.
8. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur 1 yakni sebesar **0,860** atau **86,0%**. Sedangkan sisanya **14,0%** dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
9. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur 2 yakni sebesar **0,670** atau **67,0%**. Sedangkan sisanya **33,0%** dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Gima Sugiama. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Agung, Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Amelia, Reza. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi.
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. J@TI Undip, Vol VII, No 2.
- Arifin Noor, Zainul. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol 16, No 4.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2006. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darsono P. 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Guritno, Waridin, 2006. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol. 1.
- Hasibuan, S P Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnendi. 2005. *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi Progeam SPSS dan LISRAEL 8*. Bandung: Jurusan Pendidikan Ekonomi UPI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Badan Penerbit PT. Rosdakarya.
- Maramis, Enrico. 2013. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan*

- Negara (Persero) Cabang Manado.*
Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasetyo, Bambang, Lina Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Aplikasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis).* Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi.* Prentice Hall. edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- _____. 2010. *Manajemen. Edisi kesepuluh.* Jakarta: Erlangga.
- Siswanto & Agus Sucipto. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi.* Cet. 1. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI).
- Sudirjo, Frans. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.* Jurnal Ekonomi.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Edisikeempat. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Umam, Khaerul. 2010. *Pengantar Statistik.* Bandung: CV Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Edisi 2. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.