

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MEDIA UTAMA

Kasnowo

Fakultas Ekonomi Universitas Islam majapahit

Email : Kasnowo@gmail.com

**Abstract** : A company or organization, Managing human resources is one of the least organisasi.management functions depending on the organization's management performance kberhasilan manajmn in the manage resource. Therefore, the challenge is how to build strategic management of human resources as well.A organization can not move without the vision and mission of the employee.for this study aims to examine the influence of organizational culture, organizational climate, and promotions can influence job satisfaction in PT Media Utama. Object in this research are 64 employees, using multiple linear regression analysis proved that the hypothesis is suspected of Organizational Culture, Organizational Climate and Job Promotion effect on employee job satisfaction is received with a value of determination ( $R^2$ ) = 0.712 or 71.2% of the three variables above calculation turns organizational Climate variables have the strongest effect (dominant) which is supported by the results of  $r = -.346$  later culture of the organization with the result  $r = -.255$  and Promotions with the result  $r = -.072$

-----  
**Key word** : organization culture ,organization atmosphere,job satisfaction

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi terdapat unsur budaya organisasi yang tidak dapat dilepaskan dari setiap perusahaan.Ikatan budaya yang tercipta dalam organisasi tersebut dapat tercipta dan dibentuk oleh karyawan yang bersangkutan, baik dalam organisasi, bisnis maupun perusahaan.Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik, makalingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung individu didalamnya.

Salah satu aspek lingkungan kerja ini adalah iklim organisasi. Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik, makalingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung individu didalamnya. Iklim organisasi ini mempengaruhi individu melalui cara yang tidak tampak mata. Dan iklim yang timbul

dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku para pekerjanya.

Selain iklim organisasi yang kondusif, karyawan juga perlu penghargaan dalam hal meningkatkan eksistensi dirinya berupa promosi jabatan.Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan.Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan dilaksanakan program promosi jabatan yang adil dan merata, maka karyawan akan mendapatkan pengakuan akan pekerjaannya sehingga kebutuhan aktualisasi dirinya dapat terpenuhi. Program pelaksanaan dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Sebagai halnya di PT Media Utama Surabaya yang mempunyai suatu budaya organisasi, Iklim organisasi serta program promosi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penulis tertarik menjadikan obyek penelitian karena PT. Media Utama Surabaya pernah mengalami kondisi dimana karyawan pernah mengalami ketidakpuasan dalam kinerjanya. Sehingga Peneliti ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Media Utama?
2. Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Media Utama ?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Media Utama?
4. Apakah budaya organisasi, iklim organisasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Media Utama?
5. Apakah dari ketiga variabel yaitu budaya organisasi, iklim organisasi, dan promosi jabatan mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Utama?

#### KAJIAN PUSTAKA

##### 1. Budaya Organisasi

Manahan (2004:186) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan tradisi yang direfleksikan dalam penerapan nilai-nilai atau norma-norma kaidah yang berlaku di dalam suatu perusahaan, dan secara konsisten diterapkan anggota perusahaan, baik di dalam bertingkah laku, bekerja, serta berkomunikasi di dalam lingkungannya berdasarkan ciri dan karakteristik masyarakat tersebut.

Indikator Budaya Organisasi:

- 1) Norma
- 2) Nilai-nilai dominan

- 3) Filosofi
- 4) Peraturan-peraturan
- 5) Iklim Organisasi

##### A. Iklim Organisasi

Steve Kelner ( dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com>) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Indikator Iklim Organisasi:

- 1) *Flexibility conformity*
- 2) *Responsibility*
- 3) *Standards*
- 4) *Reward*
- 5) *Clarity*
- 6) *Tema Commitmen*

##### B. Promosi Jabatan

Hasibuan (2006:108) menyatakan bahwa Promosi berarti perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak status, dan penghasilannya semakin besar.

Indikator Promosi Jabatan:

- 1) Pengalaman
- 2) Kecakapan
- 3) Kombinasi pengalaman dan kecakapan

##### C. Kepuasan Kerja

Sondang P. Siagian (2006:295) berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

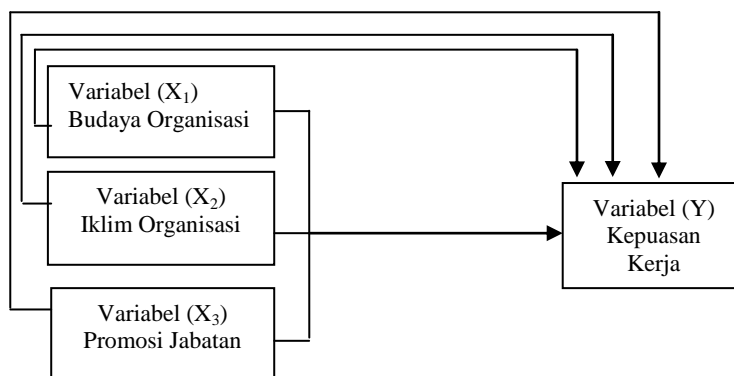
Indikator Kepuasan Kerja

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringan pekerjaan
- 4) Suasana dan Lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

### Hipotesis Penelitian

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Media Utama
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Media Utama
3. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Media Utama
4. Budaya organisasi, iklim organisasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Media Utama
5. Dari ketiga variabel yaitu budaya organisasi, iklim organisasi, dan promosi jabatan mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Utama Surabaya.

### Rancangan Penelitian



### METODE PENELITIAN

#### Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Media Utama Surabaya yang berjumlah 178 karyawan.

#### Sampel

Sampel penelitian ini adalah 64 karyawan PT. Media Utama Surabaya.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Random Sampling* (Sampel Acak).

#### Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X): Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_3$ ).
2. Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja.

#### Definisi Operasional Variabel

1. Variabel  $X_1$ : Budaya Organisasi  
Yaitu suatu pola atau asumsi - asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menangani masalah - masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi.  
Variabel  $X_2$ : Iklim Organisasi  
Merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi.  
Variabel  $X_3$ : Promosi Jabatan  
Yaitu perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban,

hak status, dan penghasilannya semakin besar.

2. Variabel Y: Kepuasan Kerja  
Yaitu merupakan suatu perasaan positif atau negatif dari seorang karyawan yang berkaitan dengan

pekerjanya maupun kondisi dirinya, sebagai suatu akibat interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

**Alat Pengumpulan Data**

1. Dokumentasi
2. Kuesioner

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Teknik Analisis Data**  
**Uji Validitas Budaya Organisasi**

PTOT Pearson													
AL Correlation	.700**	.541**	.558**	.316*	.589**	.569**	.433**	.436**	.365**	.677**	1		
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.003	.000			
Sum of Squares and Cross-products	59.594	43.406	46.250	25.406	44.938	45.375	31.312	34.156	26.906	46.094	403.438		
Covariance	.946	.689	.734	.403	.713	.720	.497	.542	.427	.732	6.404		
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64		

**Uji Validitas Iklim Organisasi**

PTOT Pearson												
AL Correlation	.468**	.529**	.523**	.616**	.512**	.583**	.571**	.571**	.617**	.491**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
Sum of Squares and Cross-products	47.625	46.125	41.500	69.750	48.750	53.500	56.000	56.000	63.750	52.000	535.000	
Covariance	.756	.732	.659	1.107	.774	.849	.889	.889	1.012	.825	8.492	
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	

**Uji Validitas Promosi Jabatan**

PTOTA Pearson													
L Correlation	.697**	.670**	.634**	.553**	.648**	.621**	.586**	.633**	.630**	.622**	.555**	.582**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Sum of Squares and Cross-products	129.703	124.703	129.328	114.141	141.328	108.234	126.281	138.469	120.844	123.234	112.984	105.609	1.475E3

Covariance	2.059	1.979	2.053	1.812	2.243	1.718	2.004	2.198	1.918	1.956	1.793	1.676	23.410
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

### Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pearson Correlation	.497**	.375**	.423**	.507**	.419**	.539**	.520**	.604**	.456**	.490**	.630**	.405**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
Sum of Squares and Cross-products	71.438	51.812	60.812	53.750	52.812	74.656	79.375	83.297	61.219	71.609	93.531	48.297	802.609
Covariance	1.134	.822	.965	.853	.838	1.185	1.260	1.322	.972	1.137	1.485	.767	12.740
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Dari tabel diatas hasil uji validitas diperoleh  $r_{hitung}$  dalam instrumen penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar

atau berada diatas nilai kritis ( $r_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian sudah valid.

### 2. Uji Realibitas

#### Reliability Statistics budaya organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	10

#### Reliability Statistics Promosi Jabatan

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

#### Reliability Statistics Iklim Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	12

#### Reliability Statistics Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	12

Dari tabel diatas, nilai koefisien *reliabilitas alpha cronbach* tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui

pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) Promosi Jabatan ( $x_3$ ) dan Kepuasan kerja (Y), sangat *reliable*.

## 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.137	3.31499	.178	4.346	3	60	.008	1.923

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, IKLIM ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel Model Summary diatas menunjukkan bahwa nilai R = 0,844 dan koefisien Determinasi ( $R_{square}$ ) sebesar 0,712 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,844 \times 0,844 = 0,712$ ). Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

## 2. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	143.260	3	47.753	4.346	.008 <sup>a</sup>
Residual	659.349	60	10.989		
Total	802.609	63			

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, IKLIM ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari hasil tabel Uji Anova, pada bagian ini ditampilkan hasil yang diperoleh adalah nilai  $F_{hitung} = 4,346$  dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Oleh karena probabilitas (0,008) lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka menolak  $H_0$  dan

menerima  $H_a$  yang artinya Faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi, iklim organisasi dan promosi jabatan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja

### 3. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.366	9.875		7.531	.000
	BUDAYA ORGANISASI	-.326	.168	-.231	-1.936	.058
	IKLIM ORGANISASI	-.249	.087	-.337	-2.873	.006
	PROMOSI JABATAN	-.051	.146	-.042	-.351	.727

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel Coefficients diperoleh variabel budaya organisasi nilai Sig. sebesar 0,058, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata  $0,058 \geq 0,05$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan sehingga variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak memiliki hubungan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Untuk iklim organisasi dengan nilai Sig. sebesar 0,006 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata  $0,006 \leq 0,05$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan sehingga variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) memiliki hubungan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Untuk promosi jabatan dengan nilai Sig. sebesar 0,727 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata  $0,727 \geq 0,05$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan sehingga variabel promosi jabatan ( $X_3$ ) tidak memiliki hubungan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

#### Pembahasan

1. Dari hasil Summary atau analisis Regresi Berganda menunjukkan bahwa nilai R = 0,844 dan koefisien Determinasi ( $R_{square}$ ) sebesar 0,712 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,844 \times 0,844 = 0,712$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang kuat antara variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Media Utama Surabaya. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien determinasi  $R_{square}$  sebesar 0,712 yang menunjukkan pengertian bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 71,2% oleh budaya organisasi ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), promosi jabatan ( $X_3$ ) sedangkan sisanya ( $100\% - 71,2\% = 28,8\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab (variabel-variabel) yang lain.

2. Dari hasil Uji Anova atau Uji-f, pada bagian ini ditampilkan hasil yang diperoleh adalah nilai  $F_{hitung} = 4,346$  dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Oleh karena probabilitas (0,008) lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$  yang artinya Faktor-faktor yang terdiri dari budaya organisasi, iklim organisasi dan promosi jabatan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka Hipotesis yang menyatakan bahwa "budaya organisasi, iklim organisasi, dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Media Utama Surabaya". **Diterima.**
3. Tabel Coefficients diperoleh variabel budaya organisasi nilai Sig. sebesar

0,058, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata  $0,058 \geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan sehingga variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak memiliki hubungan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Media Utama Surabaya. Untuk iklim organisasi dengan nilai Sig. sebesar 0,006 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata  $0,006 \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan sehingga variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) memiliki hubungan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Media Utama Surabaya. Untuk promosi jabatan dengan nilai Sig. sebesar 0,727 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata  $0,727 \geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan sehingga variabel promosi jabatan ( $X_3$ ) tidak memiliki hubungan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Media Utama Surabaya.

4. Berdasarkan pengujian hipotesis uji t yaitu dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial dikarenakan nilai taraf signifikansinya sebesar 0,058 ( $0,058 > \alpha$ ), variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial dikarenakan nilai taraf signifikansinya sebesar 0,006 ( $0,006 < \alpha$ ) dan variabel promosi jabatan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial dikarenakan nilai taraf signifikansinya sebesar 0,727 ( $0,727 > \alpha$ ), dengan demikian yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Media Utama Surabaya adalah variabel iklim organisasi, hal ini dapat dilihat koefisien regresi iklim organisasi ( $b_2$ ) sebesar -0,249 dan  $t_{hitung} -2,873$ .

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari budaya

organisasi, iklim organisasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan pada PT. Media Utama. Hal ini dapat dilihat dari R Squared sebesar 0,712 atau sebesar 71,2% dengan  $F_{hitung}$  sebesar 4,346 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Sedangkan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dikarenakan nilai taraf signifikansinya sebesar 0,058 ( $0,058 > \alpha$ ), variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial dikarenakan nilai taraf signifikansinya sebesar 0,006 ( $0,006 < \alpha$ ) dan variabel promosi jabatan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara parsial dikarenakan nilai taraf signifikansinya sebesar 0,727 ( $0,727 > \alpha$ ), dengan demikian yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Media Utama adalah variabel iklim organisasi, hal ini dapat dilihat koefisien regresi iklim organisasi ( $b_2$ ) sebesar -0,249 dan  $t_{hitung} -2,873$ .

### Saran

Mengacu pada analisa hipotesa dan kesimpulan yang ada maka penulis memberikan saran yaitu :

1. Perusahaan perlu membuat slogan yang berbunyi "Bekerja dan Berprestasi adalah Budaya Kami" yang bertujuan untuk mengingatkan kepada seluruh karyawan bahwa karyawan PT. Media Utama dituntut untuk selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. sehingga budaya kerja yang baik akan tertanam dalam diri karyawan dan dapat diimplementasikan dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya Memberi penghargaan kepada karyawan berupa penghargaan atau pengakuan seperti pelatihan kerja, pembinaan karir dan beasiswa kepada karyawan yang berprestasi. Sehingga karyawan termotivasi untuk semangat dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. Dengan demikian, tujuan perusahaan untuk memperoleh laba yang sebesar-besarnya dapat tercapai.



## DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.

Fathoni, Abdurrahman, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Renika Cipta, Jakarta

Hasibuan, Malayu. S. P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

<http://jurnal-sdm.blogspot.com>

Manahan, Tampubolon, 2004. *Perilaku Keorganisasian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Selemba Empat, Jakarta.

Siagian, Sondang. P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, ANDI, Yogyakarta.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.

Tika, Pabundu, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta