
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI STMIK ADI UNGGUL BHIRAWA (AUB) SURAKARTA

Anton Respati Pamungkas
STMIK AUB Surakarta

ABSTRACT

The Purpose of this study was to examine the influence of organizational culture and compensation to job satisfaction and employees performance at STMIK AUB Surakarta. This research was a survey. The data used were primary data by sampling to employees at STMIK AUB Surakarta. Data collection instruments such as questionnaires measured by a Likert scale, the questionnaires were sent to 30 respondents. Data analysis methods were tested with test validity, reliability test, partial test (t test), Test of simultaneously (test F), R-square test and analysis test track. t test results as follows: 1. The Organizational Culture Variable significantly influenced to Job Satisfaction, 2. Compensation significantly influenced to Job Satisfaction, 3. Organizational culture significantly influenced employees performance, 4. Compensation did not significantly influence on employees performance, 5. Job Satisfaction did not significantly effect on performance. F test result indicated that the Organizational Culture, Job Satisfaction, Compensation had simultaneously significant impact on employees performance. R square test showed a yield of 0.891 meant that performance was explained by the Organization culture, Compensation and Job Satisfaction as an intervening variable had 89.1% and the remaining 10.9% was explained by other variables outside of the model. The test result showed a path analysis 1. The direct effect of the performance, organizational culture 0.690 was greater than the indirect effect on Performance, Organizational Culture mediated with Job satisfaction of -0.005. 2. The direct effect of compensation to the performance of 0,117 was greater than the indirect effect of Compensation to Performance Job satisfaction with mediation of -0.008. 3. Total organizational culture influenced on performance through satisfaction of 0.685 4. Total Compensation effect on performance through the satisfaction of 0.168.

Keywords: Cultural Organization, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada Era globalisasi sekarang ini pembangunan dan kegiatan ekonomi sangat cepat perkembangannya dan dalam dekade terakhir menghadapkan perusahaan pada ekonomi kompetitif. STMIK AUB Surakarta sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memberikan jasa pada masyarakat juga terkena dampaknya yaitu harus mampu memberikan layanan yang prima serta mampu bersaing dari keterpurukan akibat ekonomi global. STMIK AUB Surakarta merupakan sebuah lembaga yang bertujuan untuk melaksanakan jasa pendidikan pada masyarakat sebagai investor harus mempunyai sumber daya

yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional diharapkan mampu berperan dalam mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca arah arus globalisasi dan menterjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan korporat. Sumber daya manusia merupakan kelompok individu-individu yang mempunyai perbedaan-perbedaan dalam hal pendidikan, kemampuan, pengalaman, sikap, karakter, tujuan, motivasi dan lain-

lain yang tidak selalu sama antara individu yang satu dengan yang lainnya, dalam memberdayakan dan mengembangkan sumberdaya manusia agar memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart penilaian yang ditetapkan organisasi.

Budaya organisasi dapat digunakan untuk memberikan pandangan yang sama bagi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, membentuk suatu budaya dalam perusahaan atau organisasi, yang jika mampu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan akan menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang baik. Budaya organisasi ibarat aturan main yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi agar terjadi persamaan langkah dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mampu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh seluruh karyawan.

Selain budaya organisasi sistem kompensasi yang diberikan kepada para eksekutif dan pegawai secara umum mampu membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kompensasi merupakan bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan yang berupa gaji, bonus dan insentif lainnya. Kompensasi merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan dan berhubungan dekat dengan keseimbangan keuntungan dan tujuan perusahaan, dengan pemberian kompensasi secara adil

dan transparan maka akan cenderung menimbulkan suasana yang kondusif dan menciptakan kinerja yang lebih baik sehingga para karyawan merasa puas dalam bekerja.

STMIK AUB Surakarta saat ini sedang mencanangkan peningkatan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan di STMIK AUB Surakarta tampak masih dirasakan ada beberapa permasalahan baik dari faktor eksternal dan faktor internal. Masalah yang mungkin menentukan tingkat kinerja seperti budaya organisasi dijumpai hal-hal yang teridentifikasi belum tercip-tanya budaya organisasi yang teratur, hal ini diduga diantaranya karena latar bela-kang, komunikasi yang semakin terhalangi oleh aktifitas individu dan lain-lain ter-masuk kompensasi yang belum memenuhi standar serta kepuasan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa di STMIK AUB Surakarta terdapat hal yang masih perlu adanya peningkatan budaya organisasi dan kompensasi. Budaya organisasi sebagai aturan atau norma dalam bekerja akan mempermudah pelaksanaan kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila budaya organisasi dapat dilaksanakan dengan baik maka pekerjaan menjadi lebih mudah dicapai sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi selama ini masih perlu dinaikkan, artinya bahwa kompensasi mestinya diberikan secara proporsional agar karyawan semakin produktif. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan prestasi akan menimbulkan demotivasi bahkan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Seseorang yang tidak puas dalam bekerja memiliki kinerja yang lebih rendah daripada seseorang yang mempunyai kepuasan kerja. sehingga kinerja menurun, sebaliknya dengan kompensasi yang memadai akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga terget pekerjaan akan tercapai cepat dan tepat.

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Kurniawan (2005:46) menyatakan bahwa kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi. Kinerja tersebut dapat dikatakan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melakukan kerja atau tindakan yang telah dilakukan. Tindakan tersebut dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Apabila kinerja karyawan tidak baik maka kinerja perusahaanpun menjadi tidak baik, sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaanpun menjadi baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah.

Menurut Simmamora (2004:314) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh organisasi dalam waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan, dan faktor demografi; 2. Faktor psikologis yang terdiri dari: sikap, motivasi, persepsi, personality dan pembelajaran; 3. faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

2. Budaya Organisasi

Pengertian Budaya organisasi mempunyai makna yang luas. Luthans (1995:497) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Robbins (2002:247) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Ada tujuh karakteristik yang diberikan Robbins dalam mendefinisikan budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail.
- 3) Berorientasi kepada hasil.
- 4) Berorientasi kepada manusia.
- 5) Berorientasi tim
- 6) Agresif
- 7) Stabil.

Berdasarkan asumsi tersebut, beberapa komponen yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka betah di perusahaan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka efektivitas kerja akan menurun (Ambar dan Rosidah, 2003: 206).

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan. McCormick dan Titfin (1979) yang dikutip oleh Moeljono (2003:65) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama, antara kerabat kerja dengan atasannya. Wexley dan Yulk (1977) yang dikutip Moeljono (2003:65) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pegawai merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerja-

jaannya yang didasarkan atas aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Ada banyak karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan seorang pegawai, tetapi sekelompok karakteristik pekerjaan cenderung bersama-sama dievaluasi dengan cara yang sama. Sekelompok karakteristik tersebut meliputi: gaji atau upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi.

5. Hubungan antar variabel

a. Hubungan budaya organisasi dengan Kepuasan.

Budaya Organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Apabila setiap anggota organisasi berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku maka akan diterima oleh lingkungannya sehingga akan menimbulkan kepuasan untuk bekerja secara optimal.

b. Hubungan kompensasi dengan Kepuasan

kompensasi secara adil dan transparan akan cenderung menimbulkan suasana yang kondusif dan menciptakan rasa puas dalam bekerja. Hersberg dalam Cahayani (2005:77) menyatakan bahwa kompensasi sebagai faktor hygiene dan bukan motivator, karena hal itu dapat menyebabkan kepuasan apabila jumlah uang yang diberikan sesuai dan ketidakpuasan kerja apabila jumlah uang yang diberikan tidak sesuai.

c. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja

Apabila setiap anggota organisasi berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan Kreitner dan Kinicki (2005: 83) yang mena-

takan bahwa budaya organisasi mampu membentuk perilaku individu menjadi berkomitmen dan memiliki kinerja yang baik.

d. Hubungan kompensasi dengan kinerja.

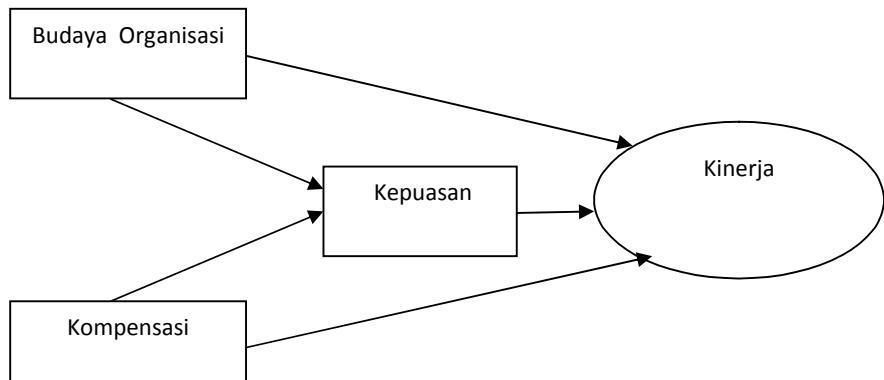
Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari perkerjaan karyawan itu. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dan proporsional dengan upaya maka kinerja karyawan akan optimal. Hal ini sesuai dengan Desller dalam Samsudin (2005:187) adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang memberikan semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya menjadi meningkat.

e. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai terkait dengan sebuah pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan tinggi demikian sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dimiliki rendah maka kinerjapun rendah. Hal ini sesuai dengan Yukl (1977) yang dikutip Moeljono (2003:65) menyatakan bahwa apabila karyawan merasakan kepuasan maka kinerjanya menjadi lebih baik, sebaliknya apabila tidak puas maka kinerjanya menjadi lebih buruk.

B. Kerangka Konseptual

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini diberikan kerangka pemikiran sebagai berikut ini:



Gambar 1. Kerangka konseptual
Sumber: Sudjoko (2005), Dhany Permana (2008)

METODE PENELITIAN

1) Lokasi dan Obyek penelitian

Lokasi Penelitian ini di STMIK AUB Surakarta dengan alamat: Jl. MW Maramis No. 29 Cengklik Surakarta. Obyek penelitian adalah Pegawai pada STMIK AUB Surakarta.

2) Variabel Penelitian dan Definisi Operasional variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu : budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja(X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y).

2. Definisi operasional variabel

- Kinerja karyawan (Y) Hasil kerja yang dilakukan oleh Pegawai STMIK AUB Surakarta Indikator yang digunakan mengadopsi dari Dhany Permana (2008):
 - Ketelitian dan kecakapan pegawai
 - Prestasi menurut target
 - Kecepatan bertindak
 - Kesediaan menerima perubahan

- Budaya organisasi (X_1) adalah nilai – nilai atau norma yang diterapkan pada STMIK AUB Surakarta dan menjadi ciri organisasi. Indikator yang

digunakan mengadopsi dari Dhany Permana (2008):

- Profesionalisme karyawan.
- Kekompakkan dalam bekerja
- Kedisiplinan kerja.
- Orientasi layanan prima
- Kompensasi (X_2) merupakan balas jasa yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan Pegawai STMIK AUB Surakarta. Indikator sistem kompensasi mengadopsi dari Dhany Permana (2008):
 - Kesesuaian dengan aturan
 - Kelayakan kompensasi
 - Kesesuaian dengan prestasi.
- Kepuasan kerja (X_3) merupakan sikap Pegawai STMIK AUB Surakarta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Indikator yang digunakan mengadopsi dari Sudjoko (2005):
 - Kompensasi
 - Sikap terhadap pekerjaan
 - Situasi kerja.

3) Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan obyek dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2004:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai STMIK AUB Surakarta sejumlah 44 orang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi (bagian yang lebih kecil dari populasi). Apabila jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dalam penelitian ini dapat digunakan 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih dari seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2006:134) "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti".

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Metode pengambilan sampel dilakukan secara purposivesampling yaitu teknik sampling berdasarkan ketersediaan subyek yang memenuhi karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya yang dapat mewakili

keseluruhan populasi yang ingin diteliti (Arikunto, 2006).

4) Data dan Teknik pengumpulan data

1. Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner.

2. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- Dokumentasi
- Observasi
- Kuesioner

5) Teknik analisis data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum xy}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (\text{Umar, 2003:89})$$

dimana :

- r_{xy} = korelasi antara x dan y
- x = skor nilai x
- y = skor nilai total y
- n = jumlah sampel

b. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil

yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan Cronbach alpha dengan program SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6. Rumus koefisien alpha :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana:

- R_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

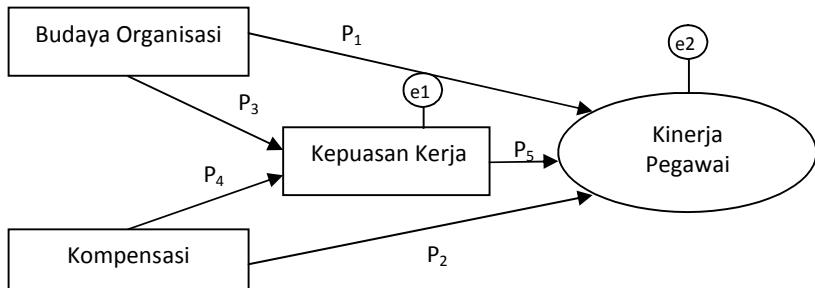
2. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Uji linier yang akan dilakukan adalah dengan uji Langrange Multiplivarian. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C^2 hitung atau ($n \times R^2$).

3. Analisis Regresi dengan variabel intervening (Path Analysis)

Analisis regresi dengan menggunakan variabel intervening

Gambar 2. Model diagram jalur



a. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$.

b. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$.

c. Analisa Koefisien Determinasi (R^2).

diuji dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasar teori.

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui proporsi variabel independen dalam memberikan kontribusinya terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi merupakan proposisi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisiensi determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat kecil. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel indipenden. R^2 dapat dinyatakan dengan bacaan sebagai berikut:

d. Analisa korelasi

Untuk mengetahui besanya koefisien korelasi antar variabel independen, maka, penelitian ini juga menggunakan koefisien korelasi Pearson yang diolah

melalui SPSS. Sedangkan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel independen dan hubungan variabel independen dengan variabel depeden, maka dapat dinyatakan

$$r_{xy} = \frac{\{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)\}^2}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (\text{Gujarati, 1999:46})$$

dengan fungsi linear (paling tidak mendekati) dan diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

Menurut Supranto (2000:152) mengemukakan nilai koefisien korelasi ini paling sedikit -1 dan paling besar 1.jadi jika $r =$ koefisien korelasi maka nilai r

dapat dinyatakan sebagai berikut : $-1 \leq r \leq 1$.

Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi (r) atau arti harga nilai r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r yang dikemukakan oleh Ridwan (2005:136) sebagai berikut:

INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Koefisien Korelasi	Tafsiran
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil dan Pembahasan

1. Uji instrumen

a. Uji validitas

- Validitas item pertanyaan untuk variabel Budaya organisasi. terdiri dari 7 item pertanyaan. Hasil validitas Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,754	0,349	Valid
X1_2	0,593	0,349	Valid
X1_3	0,388	0,349	Valid
X1_4	0,568	0,349	Valid
X1_5	0,510	0,349	Valid
X1_6	0,754	0,349	Valid
X1_7	0,792	0,349	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2012

- Validitas item pertanyaan untuk variabel Kompensasi terdiri dari 7 item pertanyaan. Hasil validitas Kompenasi dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X2_1	0,355	0,349	Valid
X2_2	0,412	0,349	Valid
X2_3	0,391	0,349	Valid
X2_4	0,473	0,349	Valid
X2_5	0,579	0,349	Valid
X2_6	0,590	0,349	Valid
X2_7	0,645	0,349	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2012

- 3) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepuasan kerja terdiri dari 7 item pertanyaan. Hasil

Tabel 3. Korelasi item pertanyaan terhadap variabel kepuasan

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,375	0,349	Valid
X3_2	0,443	0,349	Valid
X3_3	0,497	0,349	Valid
X3_4	0,448	0,349	Valid
X3_5	0,422	0,349	Valid
X3_6	0,612	0,349	Valid
X3_7	0,678	0,349	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2012

- 4) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan terdiri dari 7 item pertanyaan. Hasil

Tabel 4. Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kinerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,813	0,349	Valid
Y_2	0,538	0,349	Valid
Y_3	0,692	0,349	Valid
Y_4	0,511	0,349	Valid
Y_5	0,384	0,349	Valid
Y_6	0,657	0,349	Valid
Y_7	0,839	0,349	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2012

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada table 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Budaya	0,854	Alpha	Reliabel
Organisasi	0,768	Cronbach >	Reliabel
Kompensasi	0,772	0,60 maka	Reliabel
Kepuasan kerja	0,860	reliabel	Reliabel
Kinerja			

Sumber: Data yang diolah, 2012

Dari Tabel 5. tersebut di atas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel karena mempunyai nilai Alpha Cronbach > 0,60.

2. Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.019 ^a	.000	-.115	2.68696376

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

Dari tabel di atas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,000 dengan jumlah sampel 30, besarnya nilai c^2 hitung =

$30 \times 0,000 = 0,000$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 40,12Nilai c^2 hitung < c^2 tabeljadi dapat disimpulkan

bahwa model yang benar adalah model linier.

3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi jalur dengan

a. Persamaan 1

menggunakan dua persamaan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1 : } Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_2$$

Hasil pengolahan data untuk analisis regresi jalur sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil regresi persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	5.545	2.580		2.149	.041
(Constant)	.301	.101	.378	2.980	.006
Budaya Organisasi	.504	.113	.566	4.459	.000
Kompensasi					

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y_1 = 0.378 X_1 + 0.566 X_2 \\ (0,006)** (0,000)**$$

Keterangan Persamaan Regresi:

$\beta_1 = 0,378$, signifikan 0,006, artinya apabila interaksi antara variabel budaya organisasi dan kompensasi sama dengan nol maka dengan penambahan variabel budaya organisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja. Jadi budaya organisasi berasosiasi secara positif dan signifikan terhadap

probabilitas peningkatan Kepuasan Kerja.

$\beta_2 = 0,566$, sig 0,000 artinya apabila interaksi antara variabel budaya organisasi dan kompensasi sama dengan nol maka dengan adanya penambahan variabel kompensasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja. Jadi kompensasi berasosiasi secara positif dan signifikan terhadap probabilitas peningkatan Kepuasan Kerja.

b. Persamaan 2

Tabel 8. Hasil regresi persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	3.864	3.804		1.016	.319
(Constant)	.655	.159	.690	4.119	.000
Budaya Organisasi	.188	.203	.177	.927	.363
Kompensasi	-.017	.262	-.014	-.064	.950
Kepuasan Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y_2 = 0,690X_1 + 0,177X_2 - 0,014X_3 \\ (0,000)** (0,363) (0,950)$$

$\beta_1 = 0,690$, signifikan 0.000 dari hasil analisa menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja artinya apabila ada upaya pihak manajemen meningkatkan Budaya Organisasi maka Kinerja juga akan meningkat.

$\beta_2 = 0,177$, signifikan 0.363 dari hasil analisa menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja.

$\beta_3 = -0,014$, signifikan 0.950 dari hasil analisa menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja.

4. Uji Hipotesis Parsial (uji – t)

Tabel 9. Hasil Persamaan Regresi jalur

Pers	Hub antar Variabel	Beta	t	Sig	ket
I	Budaya Organisasi ke Kepuasan Kompensasi ke Kepuasan Kerja	0,378 0,566	2,980 4,459	0,006 0,000	Signifikan Signifikan
II	Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kompensasi terhadap Kinerja Kepuasan terhadap Kinerja	0,690 0,177 -0,014	4,119 0,927 -0,064	0,000 0,363 0,950	Signifikan Tidak Signifikan Tidak Signifikan

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai STMIK AUB Surakarta, dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,006 < 0,05$.

H_1 . Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai STMIK AUB Surakarta. (hipotesis terbukti).

b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai STMIK AUB Surakarta, dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$.

H_2 . Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai STMIK AUB Surakarta. (hipotesis terbukti).

c. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai STMIK AUB Surakarta,

dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$.

H_3 . Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai STMIK AUB Surakarta. (hipotesis terbukti).

d. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai STMIK AUB Surakarta, dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,363 > 0,05$.

H_4 . Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai STMIK AUB Surakarta. (hipotesis tidak terbukti).

e. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai STMIK AUB Surakarta, dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,950 > 0,05$.

H_5 . Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai STMIK AUB Surakarta. (hipotesis tidak terbukti).

5. Uji Serempak (Uji – F)

Hasil uji F dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.883	3	106.294	14.717
	Residual	187.784	26	7.222	
	Total	506.667	29		.000 ^a

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 10. hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai F sebesar 14,717 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai STMIK AUB Surakarta.

6. Koefisien determinasi (R^2)

a. Persamaan 1

Hasil uji koefisien determinasi persamaan 1 dalam penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.685	1.973

a. Predictors: (Constant), Kompensasi , Budaya Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2012

e1 persamaan 1 :

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,706}$$

$$e_1 = 0,54$$

b. Persamaan 2

Hasil uji koefisien determinasi persamaan 2 dalam penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.587	2.687

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Budaya Organisasi, Kompensasi

Sumber: Data primer diolah, 2012

e2 persamaan 2 :

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,629}$$

$$e_2 = 0,61$$

Maka nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - (e1 \times e2)$$

$$R^2 = 1 - ((0,54)^2 \times (0,61)^2)$$

$$= 1 - (0,292 \times 0,372)$$

$$= 1 - 0,109$$

$$= 0,891 \text{ atau } 89,1\%$$

Nilai R square total sebesar 0,891 artinya Kinerja dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sebesar 89,1% dan sisanya sebesar 10,9% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian.

7. Hubungan antar Variabel (Correlations)

Tabel 13. Tabel Coeficient Correlations

Correlations					
		Budaya Organisasi	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.570**	.700**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.570**	1	.781**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001
	N	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.700**	.781**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.781**	.559**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30

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

Dari tabel di atas. dapat diketahui hubungan atau korelasi antar variabel sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi dengan Kinerja adalah 0,781 dan sig = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja kuat dan signifikan.
- b. Kompensasi dengan Kinerja adalah 0,559 dan sig = 0,001, dapat diartikan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja cukup kuat dan signifikan.
- c. Kepuasan Kerja dengan Kinerja adalah 0,607 dan sig = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja kuat dan signifikan.
- d. Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja adalah 0,700 dan sig = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan antara Budaya

Organisasi dengan Kepuasan Kerja kuat dan signifikan.

- e. Budaya Organisasi dengan Kompensasi adalah 0,570 dan sig = 0,001, dapat diartikan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kompensasi cukup kuat dan signifikan.
- f. Kompensasi dengan Kepuasan Kerja adalah 0,781 dan sig = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja kuat dan signifikan.
8. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Tujuan analisis jalur adalah memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, berdasarkan hasil analisis di atas dapat disusun kesimpulan analisis secara menyeluruh pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Kesimpulan Analisis Regresi Jalur

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kompensasi terhadap Kinerja	0,690 0,177		
Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan		0,378 x -0,014 = -0,005 0,566 x -0,014 = -0,008	0,690 - 0,005 = 0,685 0,177 - 0,008 = 0,168

Sumber : data primer diolah, 2012

Dari tabel di atas dapat diimplikasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

- 1) Budaya Organisasiterhadap Kinerja.

Diketahui Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien sebesar 0,690 (P_1).

- 2) Kompensasi terhadap Kinerja.

Diketahui Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien sebesar 0,177 (P_2).

b. Pengaruh tidak langsung

- 1) Budaya Organisasimelalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Diketahui Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Nasabah serta Kepuasan Nasabah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien sebesar $0,378 \times -0,014 = -0,005$. (P_3).

- 2) Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Diketahui Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja serta Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien sebesar $0,566 \times -0,014 = -0,008$. (P_4).

c. Pengaruh total (total effect)

- 1) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan pengaruh total dari pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu $0,690 - 0,005 = 0,685$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh keseluruhan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,685.

- 2) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan pengaruh total dari pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu $0,177 - 0,008 = 0,168$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh keseluruhan dari Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,168.

d. Kesimpulan:

Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 0,690 lebih besar dari pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan mediasi Kepuasan Kerja sebesar -0,005, sehingga untuk meningkatkan Kinerja sebaiknya dipilih jalur langsung. Dapat dikatakan Kepuasan Kerja tidak dapat berfungsi sebagai variabel intervening antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 0,177 lebih besar dari pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja dengan mediasi Kepercayaan nasabah sebesar -0,008, sehingga untuk meningkatkan Kinerja sebaiknya dipilih jalur langsung. Dapat dikatakan Kepuasan Kerja tidak dapat berfungsi sebagai variabel intervening antara Kompensasi terhadap Kinerja.

Total pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan sebesar 0,685 dan Total pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan sebesar 0,168. Berdasarkan hasil total pengaruh tersebut untuk meningkatkan Kinerja akan lebih efektif apabila

melalui peningkatan Budaya Organisasi.

B. Implikasi manjerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut di atas maka dapat diimplementasikan hal-hal berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK AUB Surakarta. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai atau norma-norma yang disepakati bersama untuk dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan dan dirasakan maknanya oleh seluruh orang di dalam organisasi. Perusahaan harus mengutamakan pelayanan yang prima terhadap konsumen, karyawan harus berdisiplin dalam menjalankan pekerjaan, karyawan harus percaya diri dan melakukan pekerjaan dengan profesional, pembagian pekerjaan di perusahaan dilakukan secara profesional dan menjaga kekompakkan kerja. Dengan hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya yang dilakukan bekerja perlu untuk dipertahankan dan bahkan ditingkatkan agar menjadi keunggulan bagi instansi dalam mengelola perusahaan dalam memenangkan persaingan dengan perusahaan lain.

2. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan transparan mampu memberikan semangat kerja baik individu maupun kelompok. Tugas selanjutnya seorang pemimpin adalah mempertahankan sistem kompensasi yang baik dan adil serta transparan seperti adanya kesesuaian dengan aturan, kelayakan kompensasi dan kese-suaian dengan prestasi, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal

dan termotivasi agar kinerja karyawan lebih meningkat.

3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK AUB Surakarta. Implikasi dari penelitian ini, perusahaan harus memperhatikan dan mewujudkan harapan-harapan tersebut agar karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja seperti kompensasi yang proporsional, sikap terhadap pekerjaan dan situasi kerja yang nyaman.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan persamaan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa :
 - a. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di STMIK AUB Surakarta.
 - b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di STMIK AUB Surakarta.
2. Pengaruh tidak langsung pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa:
 - a. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Nasabah dan Kepuasan Nasabah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan di STMIK AUB Surakarta.
 - b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja

-
- karyawan di STMIK AUB Surakarta
3. Nilai R square total sebesar 0,891 artinya Kinerja dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sebesar 89,1% dan sisanya sebesar 10,9% dijelaskan variabel lain di luar model.
- B. Saran
- Sesuai dengan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan bahwa dalam menentukan kebijakan khususnya di STMIK AUB Surakarta :
1. Budaya organisasi harus dijaga dalam pelaksanaannya dengan cara pimpinan bekerja kerasuntuk membuat karyawannya selalu yaman, memberikan teladan agar karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan, pimpinan harus dapat memperlakukan karyawannya dengan cara adil sehingga karyawan dapat bekerja samada dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan cara tersebut akan tercipta rasa kekeluargaan yang baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.
 2. Kompensasi yang selama ini yang diberikan dipertahankan agar karyawan merasa dihargai atas upaya yang telah dilakukan
 3. Kepuasan kerja selalu ditingkatkan dengan cara mewujudkan harapan yang dimiliki oleh pegawai atas hasil kerjanya seperti: memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, membina hubungan dengan rekan dan memberikan kesempatan untuk berkariir secara terbuka
 4. Temuan penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan acuan pada penelitian mendatang dengan menambahkan variabel lain seperti: lingkungan kerja, disiplin kerja.
- Ambar T. S. dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Cahayani. Ati, 2005, Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dhany Permana, 2008, Pengaruh Kompensasi, Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mulya. eprints. unika.ac.id.
- Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit: Undip Semarang
- Gujarati, Damodar, 1999, Ekonometrika Dasar, Erlangga : Jakarta
- Kreitner dan Kinicki, 2005, Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Kurniawan, Agung, 2005, Transformasi Pelayanan Publik, Yogyakarta: PEMBARUAN.
- Luthans, Fred, 1995, Organizational Behavior. New York, USA: Mc Graw Hill, Inc San fransisco,
- Mangkunegara, Prawira, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Ghalia..
- McCormick, Ernest J.,
Tiffin, Joseph., 1979, Industrial Psychology (6th edition), New Delhi: Prentice-Hall of India.
- Moeljono, D.S., 2003, Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Jakarta. Penerbit Elex Media Komputindo.
- Muhammad, Arni, 2007, Kompensasi Organisasi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Riduwan, 2005, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, cetakan ketiga, Bandung: Penerbit Alfabeta.,
- Robbins, P.S., 2002, Prinsip-prinsip Perlakuan Organisasi. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.: Penerbit Pustaka jaya.
- Simamora, H., 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

-
- Sudjoko, 2005, Analisis Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi Pada PDAM Di Kabupaten Bantul. Yogyakarta Jurnal Manajemen dan Bisnis UPN. : No. 7-4 / Th. 2005
- Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Penerbit Alfabeta, Cetakan keenam.
- Suharsimi, Arikunto, 2006, Metode Penelitian. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Supranto, J., 2000, Statistik: Teori dan Aplikasi, Edisi Keenam, Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Umar, Husein, 2003, Metode Riset akuntansiTerapan, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Wexley,K. N., dan YuklG. A.,1977, Organizational Behavior and Personal Psychology, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.