

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Karyawan PT. Buana Citra Abadi

Prama Widayat

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
085363578754
pramawidayat@yahoo.com

Abstract: This study aims to identify and explain the influence of corporate culture on work behavior. The method used in this study is a survey of 51 employees at PT. Buana Citra Abadi Branch Dumai, Pekanbaru, Jambi and Palembang with sampling technique was conducted by sampling area. The results showed that the culture of work, and not significant positive effect on the behavior of the work, because there are many other factors that influence not described / examined in this study.

Keywords: *Culture Work and Work Behavior*

PT. Buana Citra Abadi bergerak dalam bidang penjualan mesin fotocopy, sparepart, toner mesin fotocopy dan penyewaan serta melayani service mesin fotocopy dengan kantor Pusat berada di Yogyakarta, memiliki beberapa kantor cabang diberbagai wilayah di Indonesia. Untuk wialayah Sumatera terdapat beberapa kantor cabang diantaranya Dumai, Pekanbaru, Jambi dan Palembang. Perusahaan ini termasuk skala besar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki semboyan yaitu "raja fotocopy" yang memiliki makna bahwa mereka akan memperlakukan karyawan sebagai raja dan memprioritaskan pelayanan yang maksimal, ini menjadi budaya kerja yang harus dijalankan oleh perusahaan karena jumlah customer mereka lebih kurang 2000 customer / mitra bisnis yang meliputi perusahaan swasta dan BUMN.

Seiring perjalanan bisnis yang semakin kompetitif maka dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas dan profesionalisme yang tinggi terhadap perusahaan sehingga nantinya diharapkan budaya perusahaan tercermin dari implementasi dari karyawan yang ada dilapangan baik di kantor pusat maupun di daerah. Setiap perusahaan senantiasa memiliki budaya kerja yang menjadi acuan bersama dalam menjalankan roda bisnis dan bersaing dengan kompetitor. Perubahan manajerial seharusnya memberikan perubahan yang

lebih baik bagi keberlangsungan perusahaan dan bukan sebaliknya.

Tetapi kenyataan dilapangan terdapat penyimpangan yang dilakukan para karyawan. Terlepas mengenai sikap terhadap secara individu ataupun ketidakpuasan dengan sistem kerja yang diterapkan oleh manajemen dan kehilangan adanya sparepart di beberapa cabang yang melibatkan oknum maupun karena kesalahan sistem aplikasi.

Adanya sikap yang tidak suka dari karyawan terhadap manajemen perusahaan sehingga membuat adanya kelompok-kelompok didalam perusahaan antara pro dan kontra sehingga budaya kerja tidak lagi kondusif yang pada akhirnya membuat suasana dalam bekerja tidak lagi nyaman dan cenderung mencari-cari kesalahan individu tertentu serta saling mencurigai diantara karyawan baik di kantor pusat maupun kantor cabang. Kantor cabang sering menjadi korban dan arogansi sikap dari manajemen kantor pusat terutama untuk area dumai, pekanbaru dan jambi. Selain itu tingginya angka keluar masuk karyawan hampir terjadi di beberapa kantor cabang Sumatera dan Jawa.

Atas dasar inilah peneliti ingin fokus mengkaji mengenai budaya kerja perusahaan terhadap perilaku kerja karyawan yang terjadi pada kantor cabang Dumai, Pekanbaru, Jambi dan Palembang.

Asfiah (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai kristalisasi dari nilai-nilai yang dianut serta merupakan kepercayaan maupun harapan bersana anggota organisasi.

Arianto (2013) dalam penelitiannya pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar menjelaskan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Suprayetno dan Brahmasari. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (PT Pei International Wiratama Indonesia)* menyatakan bahwa motivasi kerja kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sementara itu motivasi kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan karena lebih dominan pengaruhnya pada kepuasan kerja.

Koesmono (2005) menyatakan bahwa perilaku seseorang berpengaruh terhadap kinerjanya. Disamping itu bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja seorang individu didalam organisasi.

Luthan (2006) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan bagian untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja sehingga dapat mencari solusi dalam setiap permasalahan yang ada. Dengan kata lain bahwa budaya kerja merupakan *grand design* untuk menciptakan kehidupan lingkungan kerja yang kondusif dan bukan dengan paksaan. Ada pandangan umum bahwa budaya kerja harus dipaksakana agar tujuan perusahaan tercapai tetapi ini hanya bisa diterapkan pada usaha tertentu dan tempat tertentu. Untuk era modern dan digital saat ini maka tidak lazim lagi adanya pemaksaan budaya kerja oleh segelintir oknum tetapi lebih pada kesepakatan bersama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Perilaku Kerja

Perilaku merupakan fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan dan pengalamannya ke dalam organisasi yang memiliki karakteristik keteraturan, hirarkis, memiliki susunan tugas, wewenang, tanggung jawab, kompensasi, pengendalian dan lain sebagainya. Artinya karakteristik pribadi akan berinteraksi dengan lingkungan organisasi yang membentuk perilaku seorang karyawan (Thoha, 2010).

Perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan. Beberapa perilaku berkontribusi pada produktivitas; lainnya tidak produktif atau bahkan kontraproduktif (Ivancevich, *et.,al.*, 2007). Mayoritas karyawan biasanya memiliki perilaku kerja yang positif, namun tidak dapat dipungkiri pula bahwa ada sebagian dari kelompok-kelompok karyawan yang memiliki kecenderungan berperilaku negatif/buruk (*misbehavior*). Tentu saja perilaku yang buruk membutuhkan banyak biaya, mengurangi kinerja dan dapat mempengaruhi seluruh organisasi secara negatif (Ivancevich, *et.,al.*, 2007).

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan, perilaku karyawan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Perilaku antara satu individu dengan lainnya dapat berbeda dikarenakan adanya perbedaan latar belakang karakteristik personal dan organisasi yang membentuk persepsi dan sikap seseorang sehingga *outputnya* berupa tindakan-tindakan yang didasari oleh persepsi dan sikapnya akan sesuatu.

Ketika terjadi perubahan pada struktur organisasi atau kebijakan organisasi menyebabkan munculnya tambahan peraturan dan prosedur dalam melakukan tugas walaupun hal ini tidak terdapat didalam deskripsi pekerjaan. Dengan kata lain, individu dengan perilaku ini telah menampilkan perilaku *extra-role*

yaitu perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan formal tetapi sangat dihargai apabila ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra-role* ini dikenal dengan OCB (Wardani & Suseno, 2012).

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku anggota organisasi/prososial pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi/kepribadian dan sikap kerja. Secara definitif, OCB diartikan sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Luthans, 2006).

Menurut Wibowo (2011) OCB dapat diartikan sebagai perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian, mengembangkan efektivitas fungsi organisasi. Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan melebihi dari tugas mereka seperti biasa dan mengusahakan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan. Di tempat kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas meningkat, dilakukan dalam bentuk tim dan fleksibilitas sangat penting.

Semua jenis OCB akan berbeda-beda dan seringkali tidak terdeteksi oleh sistem penghargaan. Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi. OCB juga berhubungan dengan kinerja dan keefektifan kelompok serta organisasi (Luthans, 2006).

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa OCB atau perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan seseorang melebihi peran yang diwajibkan kepadanya, dimana tindakan tersebut terkadang tidak selalu dibalas dalam bentuk penghargaan formal organisasi, dimana pada prinsipnya orang dengan OCB yang tinggi bersedia melakukan pekerjaan diluar dari apa yang diharapkan darinya.

Seorang pegawai dapat menunjukkan perilaku kerja berbasis kewargaan organisasi dengan menjadi pekerja yang bersedia menolong rekan kerja dan pelanggan, mengerjakan pekerjaan ekstra bila perlu dan mencari cara untuk memperbaiki produk dan prosedur. Perilaku-perilaku ini meningkatkan kinerja organisasi dan berkontribusi pada hubungan yang positif baik dalam organisasi maupun dengan pelanggan. Manajer dapat mendorong terciptanya kewargaan organisasi dengan menerapkan pengetahuan mereka tentang perilaku manusia, seperti menyeleksi orang – orang yang memiliki sikap positif, mengelola kepribadian yang berbeda, menempatkan orang-orang pada jabatan dimana mereka dapat bekerja dengan baik, dan memungkinkan para pegawai untuk menghadapi dan memperoleh pelajaran dari tantangan yang terjadi di tempat kerja.

Luthans (2006) menyebutkan bahwa dimensi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan perilaku OCB. Akan tetapi yang lebih penting untuk perilaku OCB adalah karyawan harus merasa mereka diperlakukan secara adil, bahwa prosedur dan hasil adalah adil. Sejumlah studi juga menunjukkan hubungan yang kuat antara keadilan dan perilaku OCB. Tampaknya, keadilan prosedural berpengaruh pada karyawan, yakni mempengaruhi dukungan organisasi yang mereka rasakan, dan selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan perilaku kerja berbasis OCB diluar persyaratan formal.

Dasar kepribadian untuk perilaku OCB ini merefleksikan ciri/*trait* predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Dasar perilaku OCB adalah mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam perilaku OCB untuk membalas tindakan organisasi. Selain peran ekstra atau diluar ‘panggilan tugas’, dimensi utama lain adalah bahwa perilaku OCB bersifat bebas memilih dan tidak diatur

dengan sistem penghargaan formal organisasi.

Organisasi memerlukan pekerja yang terikat dalam perilaku yang menunjukkan “*Good Citizenship Behavior*”, seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerjanya dan organisasi, membantu orang lain dalam tim, melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan perhatian pada kepemilikan organisasi dan menghargai *spirit*. Organisasi menginginkan dan perlu pekerja yang mau melakukan hal-hal yang tidak terdapat dalam *job description* (Wibowo, 2011).

Sedangkan Organ (dalam Wardani & Suseno, 2012) menyebutkan bahwa perilaku OCB memiliki lima aspek yaitu:

1. *Altruism*, juga disebut perilaku menolong yang menggambarkan perilaku menolong secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah;
2. *Conscientiousness* (kesadaran), berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan;
3. *Courtesy* (keterbukaan), yaitu dasar dan hormat pada hak orang lain;
4. *Sportmanship* (sportivitas), berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, menggosip dan membesar-besarkan masalah;
5. *Civic virtue* (rasa memiliki), adalah partisipasi yang bertanggung jawab pada kehidupan politik didalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yakni suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara pengolahan dan penyajian data menggunakan metode statistik sehingga memungkinkan peneliti untuk mengambil

keputusan secara objektif sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dalam pembagian jenis penelitian antara satu ahli berbeda pendapat, tergantung dari sudut pandang ahli yang bersangkutan. Secara ringkas gambaran metode dan desain penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Gambaran Ringkas Metode dan Desain Penelitian

Metode dan Desain Penelitian	Realitas Penelitian ini
Ditinjau dari klasifikasi kuantitatif – kualitatif (Arikunto, 2006) & (Umar, 2009)	Penelitian Kuantitatif
Ditinjau dari tempatnya (Arikunto, 2006)	Penelitian Lapangan
Ditinjau dari jenis metode riset (Umar, 2009; Sevilla et al, 1993)	Penelitian survey-deskriptif-riset korelasi.
Dilihat dari tujuan (Arikunto, 2006; Idrus, 2009)	Penelitian Verifikatif
Dilihat dari jenis desain penelitian (Umar, 1999; Umar, 2009)	Penelitian <i>explanatory</i> kausal
Ditinjau dari pendekatan (Arikunto, 2006; Idrus 2009)	Pendekatan <i>cross section</i>

Menurut Sugiyono (2007) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diteliti adalah sebanyak 51 orang, dengan rincian 13 orang di Cabang Dumai, 16 orang di Cabang Pekanbaru, 13 orang di Cabang Jambi dan 9 orang di Cabang Palembang.

Teknik pengambilan sampel adalah proses untuk memilih elemen dari populasi yang mencukupi sehingga dengan mempelajari dan memahami karakter sampel tersebut dapat mewakili karakteristik elemen-elemen populasi. Secara umum, ada dua jenis teknik pengambilan sampel yaitu, sampel acak

atau *random sampling / probability sampling*, dan sampel tidak acak atau *nonrandom sampling/nonprobability sampling*. Teknik pengambilan sampel dengan metode *random sampling* adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Sedangkan yang dimaksud dengan *nonrandom sampling* atau *nonprobability sampling*, setiap elemen populasi tidak mempunyai kemungkinan yang sama untuk dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *random sampling/probability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan area sampling. Teknik ini dipakai ketika peneliti dihadapkan pada situasi bahwa populasi penelitiannya tersebar diberbagai wilayah. Sampel yang dijadikan pada penelitian ini adalah karyawan PT Buana Citra Abadi yang berada di Cabang Dumai, Pekanbaru, Jambi dan Palembang. Alasan pemilihan sampel adalah karena faktor kedekatan antara tempat penelitian dengan lokasi kerja dan tempat tinggal, karena jika mengambil cabang yang lain akan memerlukan waktu yang lebih lama dan pengeluaran tambahan biaya penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan tertulis (kuesioner) untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam melakukan pengujian empiris model penelitian sebagaimana dijelaskan pada bagian kerangka pemikiran. Penyebaran kuesioner dan pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan meminta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner, kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup kecuali untuk pertanyaan mengenai identitas responden yang berupa kuesioner semi terbuka.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Buana Citra Abadi. Agar lebih efektif, pendistribusian kuesioner kepada responden dilakukan dengan cara mengirimkan melalui email kantor cabang dan nantinya diperbanyak dikantor cabang tersebut. Setelah diisi akan dikirim melalui

email agar memudahkan pengiriman dan hemat biaya.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Regresi Linier sederhana dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y	=	Variabel	dependen,
Perilaku Kerja			
a	=	Konstanta	
x	=	Budaya kerja	
e	=	Disturbance error (5%)	

Uji -t (T-test)

Tujuannya untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan SPSS dengan kriteria pengujian yaitu:

1. Jika $Sig < \alpha$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja.
2. Jika $Sig > \alpha$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah dilakukan Uji F maka perlu dilakukan Uji koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi atau pengaruh dari variabel budaya kerja terhadap variabel perilaku kerja.

HASIL
Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
Hasil Analisis Koefisien Regresi linear sederhana
Sumber : Data olahan SPSS 20

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,471	4,850		3,396	,001
1 Budaya Kerja	,191	,085	,304	2,234	,030

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

Berdasarkan data pada hasil regresi pada Tabel 2, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 16,471 + 0,191 X + e$$

Dari persamaan diatas, didapat nilai koefisien regresi untuk variabel budaya kerja sebesar 0,191 yang berarti jika budaya kerja meningkat 1, maka akan mengakibatkan meningkatkan perilaku kerja karyawan sebesar 0,191. Nilai R square adalah 0,092 (0,304 x 0,304) dapat disebut koefisien determinasi dalam hal ini berarti 9,2% perilaku organisasi dipengaruhi oleh budaya kerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa hanya 9,2% budaya kerja didalam sebuah perusahaan mempengaruhi perilaku kerja karyawan.

Uji-t

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda dan hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian t-Statistik koefisien β

Keterangan	sig.	A	Kesimpulan
Budaya Kerja	0,030	0,05	Signifikan

Hasil pengujian variabel independen adalah sebagai berikut :

Variabel Budaya Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3, diperoleh tingkat signifikan variabel Budaya Kerja sebesar 0,030 lebih kecil dari alfa 0,05. Sedangkan untuk melihat nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-2$ (Priyatno. 2008) atau $51 - 2 = 49$. Hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 2,010. Maka dapat dilihat nilai t-hitung ($2,234 > t$ -tabel ($2,010$)). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku kerja. Maksudnya adalah dengan bertambahnya budaya kerja karyawan, maka akan mengakibatkan meningkatnya perilaku kerja karyawan tersebut, maksudnya semakin karyawan menyukai budaya kerja didalam perusahaan maka perilaku dalam bekerja juga akan semakin baik.

PEMBAHASAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan PT. Buana Citra Abadi maka H_a diterima. Namun pengaruhnya disini hanya sebesar 9,2% karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi. Seperti dalam penelitian Suprayetno dan Brahmasari (2008) bahwa masih terdapat faktor motivasi dan kepemimpinan didalamnya.

Penelitian Arianto (2013) dalam penelitiannya yang menguji pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar menjelaskan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Ternyata di PT Buana Citra Abadi cabang Dumai, Pekanbaru, Jambi dan Palembang perilaku kerja karyawannya

dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain dari budaya kerja yang sudah ditetapkan dan ini akan menjadi bahan penelitian selanjutnya.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perilaku karyawan yang selama ini dianggap menyimpang karena seringkali terjadi dikantor cabang kehilangan sparepart, perselisihan antara karyawan, saling mencurigai sesama karyawan, adanya kelompok-kelompok tertentu ternyata ada faktor lain mempengaruhi. Hal ini bisa menjadi preseden bahwa budaya yang sudah ditetapkan ternyata tidak memberikan efek dominan dalam membangun perilaku karyawan yang cenderung menyimpang.
2. Budaya kerja yang selama ini diterapkan sudah cukup baik, namun untuk tambahannya perlu evaluasi dalam menetapkan keputusan agar meminta masukan dari kantor cabang.

DAFTAR RUJUKAN

- Asfiah, Nurul. 2010. <http://nurulasfiah.staff.umm.ac.id/2010/01/05/budaya-organisasi/>, diakses 25-01-2015
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia* E-ISSN:2460-1152 P-ISSN:1858-2648 Vol 9 No. 2.
- Ivancevich J.M., R. Konopaske, dan M.T. Matteson, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Koesmono., H Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu skala Menengah di Jawa Timur*. Indonesian Scientific Journal Vol 7 No. 2.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Riduwan & Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika untuk penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Cetakan keempat. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif-Kualitatif dan R & D)*. CV Alfabeta. Bandung
- Suprayetno dan Brahmasari. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (PT Pei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal *Manajemen dan Kewirausahaan* ISSN 2338-8234 (Online) ISSN 1411-1438 (Print) Vol 10 No. 2.
- Thoha, Miftah, 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Wardani, A.K. dan M.N. Suseno, 2012. *Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior Pada Polisi Pariwisata*. Jurnal *Humanitas*, Vol. IX, No. 2
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta