

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI TEGUH MANUNGGAL SEJATI-KAMPAR, RIAU

Fadliyah Fajraini¹⁾
Zulfadil²⁾
Sri Indarti³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau
^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *This study aims to determine The effect of Job Characteristics and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at PT. Tri Teguh Manunggal Sejati-Kampar, Riau. The research method used is quantitative descriptive. The population in this study were all employees at PT. Tri Teguh Manunggal Sejati-Kampar, Riau and a total sample is 138 people. The analytical tool used path analysis using SPSS 21 windows.*

From the results of the tests that have been carried out, there is a direct influence of job characteristics on employee performance by 0,153, the indirect effect between job characteristics on employee performance through work motivation is 0,065, the direct influence of organizational culture on employee performance is 0,648 and indirect influence between organizational culture through work motivation is 0,200, and the effect of work motivation on work performance is 0,428. The results of the calculation of the coefficient of determination (R²) is approximetaly 0,84,7 which means that the variable job characteristics and organizational culture through work motivation on employee performance are 84.7% while the remaining 15.3% is the effect of other variables that are not amputated in this research.

Keywords : *Job Characteristics, Organizational Culture, Motivation, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

PT Triteguh Manunggal Sejati merupakan perusahaan pelopor produk minuman *jelly drink* dengan merk “Okky Jelly Drink” di Indonesia. PT. Triteguh Manunggal Sejati diakuisisi oleh Garudafood pada tahun 1998 dan sampai sekarang telah tersebar luas ke berbagai daerah di Indonesia. Rendahnya prestasi kerja karyawan juga dialami PT. Triteguh Manunggal Sejati Kampar-Riau yang merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. GARUDAFOOD Group yang

bergerak dibidang produksi minuman ringan.

Menurut Robbins, kinerja atau prestasi kerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A) Motivasi atau Motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (AxMxO). Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Artinya, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, namun kesediaan dan keterampilan tersebut tidak cukup

efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Salah satu penilaian prestasi kerja pada PT. Triteguh Manunggal Sejati dilakukan dengan menilai hasil Sumbang Saran (SS) yang berbentuk laporan penelitian yang berhubungan dengan perkembangan perusahaan karyawan. Prestasi kerja karyawan menurun yang dapat terlihat pada data prestasi kerja karyawan selama tahun 2014-2017 belum mencapai target yang ditentukan. Pada hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing kinerja karyawan yang mewakili divisinya belum maksimal karena hanya karyawan yang mendapatkan penilaian bintang 3, 4 dan 5 yang akan diperlombakan ketingkat nasional dan berprestasi tinggi sedangkan masih banyak karyawan yang mendapat penilaian pada kategori bintang 1 dan 2 yaitu kategori rendah.

Menurut Wijono (2009:13) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari sifat-sifat karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang berasal dari lingkungan. Contoh faktor internal meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan contoh faktor eksternal yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, maka ditemukan permasalahan terkait variabel karakteristik pekerjaan yaitu kurangnya ketaatan akan tugas yang dimiliki karyawan yang mengakibatkan kurangnya prestasi kerja yang dicapai masing-masing karyawan setiap tahunnya, dan hampir setiap tugas yang diselesaikan oleh karyawan tidak memiliki *feedback* terhadap atasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:74) adalah :

- 1.Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai yang dianut perusahaan.
- 2.Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian.
- 3.Perbedaan karakteristik organisasi. Meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja.

Penelitian terkait budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh Amalia Mailiza (2017), Febriyana (2014). Sementara hasil penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian Fredy (2015), Suwandi (2016), Henry (2012), Lisdiana (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian terkait budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan terdapat pada penelitian Bagus (2014), Hadi (2017), Tejo (2015). Sementara hasil penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian Renah (2014) yang

menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Sedangkan penelitian terkait karakteristik pekerjaan dan prestasi kerja telah dilakukan oleh Mahardhika (2014), Lumbanraja (2010), Saweduling Paulus (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun terdapat hasil penelitian lainnya yang berbeda dilakukan oleh Eka (2016) dimana menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karakteristik pekerjaan dan prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian lainnya terkait motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh Amalia Mailiza (2017), Ariyanto (2014), Paulus (2013), Febriyana Achyani (2014), Pranoto Erwad (2017), Lisdiana Nuning (2017) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan namun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Basuki Kustiadi (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian dan fenomena yang terjadi serta adanya *research gap* atau kesenjangan penelitian dari hasil penelitian-penelitian terdahulu maka peneliti tertarik meneliti dengan judul penelitian "*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Tri Teguh Manunggal Sejati-Kampar*".

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan

sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagaimanakah pengaruh langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Bagaimanakah pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerjamelalui motivasi kerja.
5. Bagaimanakah pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.

TELAAH PUSTAKA

Prestasi Kerja (Y2)

Mangkunegara (2009:67) menyebutkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) adapun yang menjadi indikator untuk menilai prestasi kerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:202), motivasi kerja adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistency*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2011:174) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan Kekuasaan
2. Kebutuhan akan Berprestasi
3. Kebutuhan Berafiliasi

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2007:268) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragamanketerampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Suwatno & Priansa (2011:267) indikator karakteristik pekerjaan yaitu :

1. Keragaman Tugas
2. Kejelasan Tugas
3. Ketaatan dengan tugas
4. Otonomi Tugas

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka ditetapkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

- H1 :Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan
- H2 :Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan

5. Umpan Balik Atasan

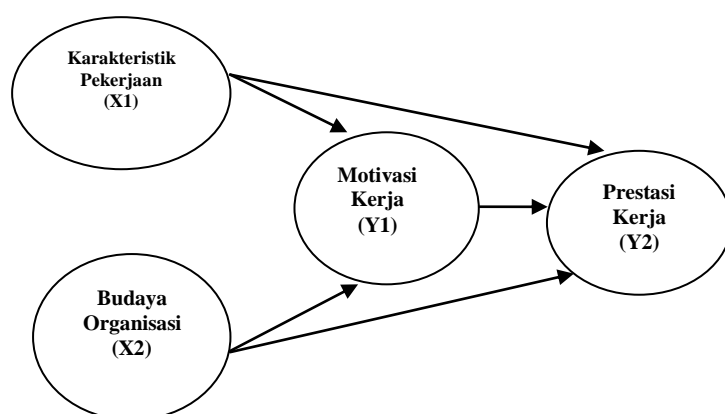
Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2008:432) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Ardana (2009:167) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian ke halrinci (detail)
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan/stabilitas



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

H3 :Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

H4 :Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan

H5 :Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Tri Teguh Manunggal Sejati-Kampar, Jalan Pasir Putih Km. 8 Desa Baru Kampar-Riau. Waktu penelitian ini diperkirakan dari Bulan April 2017 hingga Oktober 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Tri Teguh Manunggal Sejati-Kampar. Sementara jumlah sampel pada penelitian ini sesuai dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 138 orang karyawan.

Pengujian data

Pengujian instrument penelitian

1. Uji Validitas adalah untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan.
2. Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuesioner. Sekaran (2006 :248)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidak nya suatu distribusi data.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik harus memiliki variance yang sama (homoskedastisitas).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*disturbance term- ed*). Pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t - 1$). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya problem autokorelasi.

Metode analisis data

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis distribusi frekuensi dan *mean* (nilai rata-rata) untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk dijadikan landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi rentang skala menurut Umar (2008:164).

Analisis Jalur (*Path Analisis*)

Ghozali (2011:249) mengemukakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi dan prestasi kerja Karyawan digunakan uji t, yaitu :

- a. Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel bebas. Syarat koefisien determinasi (R^2) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila (R^2) mendekati angka 1, maka berarti pengaruh variabel bebas secara simultan dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan adalah lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak 138 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel. Dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung \geq dari nilai r tabel yaitu 0,167. Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas keempat variabel berada di atas angka 0,70. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga model tersebut telah memenuhi asumsi normalitas untuk dipakai sebagai persamaan jalur (*Path*).

Uji Multikorelasi

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF pada kedua model < 10 dan tolerance $> 0,10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua model tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi diketahui bahwa pada model struktur 1 nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak antara dU dan $4-dU = 1,263 < 1,485 < 1,872 < 2,386$. Dengan $DW = 1,614$ sedangkan pada model struktur 2 nilai d_{hitung} (Durbin Watson) juga terletak antara dU dan $4-dU = 1,482 < 1,604 < 1,872 < 2,396$. Dengan $DW = 1,872$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi pada kedua model.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* dari kedua model terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat diartikan bahwa kedua model regresi tidak terdapat heterokedastisitas.

Analisis Jalur

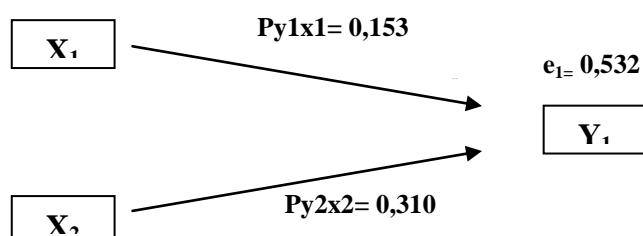
Menurut Riduwan dan kuncoro (2008: 115), teknik analisis jalur akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 dan Y . Selain itu, untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk mendeteksi pengaruh variabel

intervening dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur pada penelitian ini memiliki 2 persamaan struktural sesuai dengan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Adapun hasil regresi dari persamaan tersebut adalah:

Uji Persamaan Sub struktur 1

Gambar 2 : Hasil Uji pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan motivasi digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2: Hasil pengujian struktur pertama

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dihasilkan sebuah persamaan regresi sebagai berikut:
 Motivasi (Y_1) = 0,153 Karakteristik Pekerjaan + 0,310 Budaya Organisasi + e_1
 Selain menghasilkan nilai koefisien regresi untuk menggambarkan besar pengaruh variabel karakteristik

pekerjaan dan budaya organisasi terhadap motivasi, hasil pengujian struktur tahap pertama ini juga menghasilkan nilai signifikansi simultan dan parsial yang digunakan untuk menentukan signifikan tidaknya pengaruh tersebut sebagai mana tabel berikut:

Tabel 3 Tabel Hasil Pengujian Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	62.762	2	31.381	19.396	.000 ^b
Residual	71.325	135	.528		
Total	134.087	137			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Pada tabel 3 menjelaskan secara simultan nilai $F_{hitung} 19,396 > F_{tabel} 3,06$ dengan nilai $sig. 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Jika kedua variabel

tersebut mengalami peningkatan secara bersamaan, maka tingkat Motivasi juga akan mengalami peningkatan juga, begitu juga sebaliknya. Untuk melihat hasil pengujian parsial menunjukkan informasi pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil pengujian parsial tahap pertama

Variabel	t_{hitung}	T_{tabel}	Sig.t	A	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	4,379	1,977	0,02	0,05	Signifikan
Budaya Organisasi	8,979	1,977	0,00	0,05	Signifikan

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

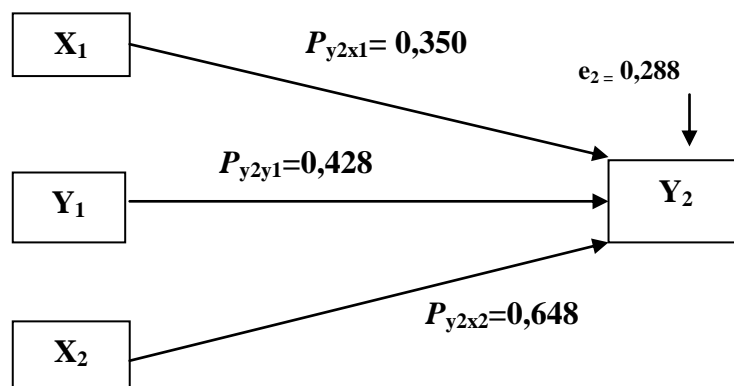
Dari hasil pengujian parsial ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai t_{hitung} karakteristik pekerjaan $4.379 > t_{tabel} 1,977$ atau dengan nilai

$sig. 0,002 < 0,05$. Sedangkan dari hasil pengujian parsial nilai t_{hitung} budaya organisasi $8,979 > t_{tabel} 1,977$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan.

Uji Persamaan Sub struktur 2

Gambar 3 : Hasil Uji pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Nilai koefisien variabel karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, motivasi dan prestasi kerja digambarkan dalam struktur berikut ini :



Gambar 3 : Hasil Pengujian Sub Struktur Kedua

Berdasarkan gambar 3 dapat dihasilkan sebuah persamaan regresi sebagai berikut:
 Prestasi Kerja (Y_2) = 0,350
 Karakteristik Pekerjaan + 0,428

Motivasi + 0,648 Budaya Organisasi + e_2 , dimana:

Dari hasil pengujian sub struktur kedua ini juga menghasilkan nilai signifikansi simultan dan parsial yang digunakan untuk menentukan

signifikan tidaknya pengaruh tersebut. Dari hasil pengujian simultan (Uji F) diperoleh informasi pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Pengujian Simultan (Uji F) Tahap Kedua ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.643	3	8.214	23.611	.001 ^b
Residual	196.170	134	1.464		
Total	220.813	137			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian secara simultan nilai $F_{hitung} 23,611 > F_{tabel} 2,67$ dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Sedangkan dari hasil pengujian parsial, terlihat bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki $t_{hitung} 6,495 > t_{tabel} 1,977$ atau dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja. Sedangkan variabel budaya organisasi memiliki nilai thitung $5,118 > t_{tabel} 1,977$ atau dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja.

Tujuan analisis jalur adalah memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, berdasarkan hasil regresi diatas dapat ditarik kesimpulan analisis secara menyeluruh berikut ini :

Tabel 6 Kesimpulan Hipotesis

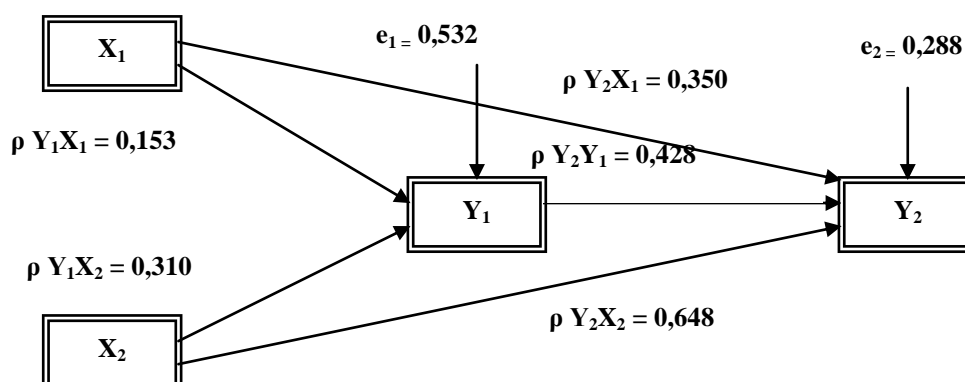
HIPOTESIS	KESIMPULAN	HASIL	KETERANGAN
H ₁	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja	Positif dan signifikan	Diterima
H ₂	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja	Positif dan signifikan	Diterima
H ₃	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja	Positif dan signifikan	Diterima
H ₄	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi	Positif dan signifikan	Diterima
H ₅	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi	Positif dan signifikan	Diterima

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian dapat dibuktikan kebenarannya. Selanjutnya akan dibahas pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian persamaan struktural 1 dan 2

diperoleh diagram jalur pada gambar 4 berikut:



Gambar 4 : Analisis Jalur pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja langsung dan tidak langsung melalui variabel motivasi kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

1. Koefisien determinasi sub struktur 1

Hasil uji koefisien determinasi persamaan 1 dalam penelitian dengan nilai sebesar 0, 532 atau 53,2% yang bermakna karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap variabel motivasi sebesar 53,2%.

2. Koefisien determinasi sub struktur 2

Hasil uji koefisien determinasi persamaan 2 dalam penelitian dapat dilihat pada nilai sebesar 0,712 atau 71,2% yang bermakna karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 71,2%.

Nilai koefisien determinasi total dapat dihitung sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$R^2 = 1 - (1 - 0,532)(1 - 0,712)$$

$$= 0,847 = 84,7 \%$$

Nilai *R Square* total sebesar 0,84 artinya prestasi kerja dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi, dan

melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 84,7% dan sisanya 15,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Robbins (2008) karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan (job characteristics models) dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama yakni: 1. Keanekaragaman keterampilan (skill variety) 2. Identitas tugas (identity task) 3. Arti tugas (task significance) 4. Otonomi (autonomy) 5. Umpan balik (feedback). Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Dan dari ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja atau prestasi kerja, kepuasan

kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin meningkatnya karakteristik pekerjaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dicapai akan semakin meningkat. Sebaliknya rendahnya karakteristik pekerjaan seorang karyawan akan menurunkan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Putri Hanjani (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin sesuai kapabilitas individu dengan harapan perusahaan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marina Lina (2010), hasil penelitiannya menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan perusahaan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan adalah lebih meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, perlu adanya *feed back* dan perhatian pimpinan terhadap karyawan tentang pekerjaan, serta memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi kerja

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari sifat-sifat karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang berasal dari lingkungan. Contoh faktor internal meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan contoh faktor eksternal yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Berdasarkan pengujian variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kesadaran karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, sebaliknya apabila budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan lemah, maka semakin menurun kesadaran karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang ingin dicapai perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Putu Ida (2017), Ramon Bangun (2018), Hendra Hadiwijaya (2013), Dian Siti (2013), Riyan Sisiawan (2013), Ida Bagus (2014), Iqbal Hadi (2017) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Anatalia Renah (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi

tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Implikasi manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan melalui budaya organisasi adalah melakukan *coaching clinic* mengenai budaya kerja perusahaan agar implementasi budaya organisasi meningkat dan memberikan kenyamanan kerja karyawan baik sesama karyawan maupun dengan atasan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Robbins, kinerja atau prestasi kerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A) Motivasi atau Motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu $kenerja = f(A \times M \times O)$. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Artinya, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, namun kesediaan dan keterampilan tersebut tidak cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan menurut Wijono (2009:13) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengujian variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan hal penting yang menjadi ukuran terlaksananya prestasi kerja

karyawan karena semakin tinggi motivasi kerja yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat pencapaian hasil prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dilakukan karyawan maka akan semakin menurun pula tingkat pencapaian hasil prestasi kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia (2017), Ariyanto (2014), Paulus (2013), Febriyana (2014), Pranoto (2017), Lisdiana (2017), Makmur (2014), Ningsih(2017), Puspitasari (2015), Renah (2014), Shahzadi (2014), Hermawati (2012), Victoria (2016), Damayanti (2014), Theodora (2015), Sisiawan (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara pendapat yang berbeda di temukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kustiadi (2017) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2008) karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan (job characteristics models) dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama yakni: 1. Keanekaragaman keterampilan (skill variety) 2. Identitas tugas (identity task) 3. Arti tugas (task significance) 4. Otonomi (autonomy) 5. Umpan balik (feedback). Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi

karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Dan dari ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja atau prestasi kerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan. Dan motivasi kerja memiliki t hitung $3.348 > t$ -tabel $1,977$ atau dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, apabila karyawan memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan akan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan sehingga menciptakan prestasi kerja lebih meningkat. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki karakteristik pekerjaan yang rendah terhadap perusahaan, maka karyawan akan memiliki motivasi yang menurun terhadap pekerjaan sehingga menciptakan prestasi kerja lebih menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cholik (2016), Rendi (2014), Lumbanraja (2010) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karakteristik pekerjaan tinggi maka akan berpengaruh kepada prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan di dalam perusahaan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Eka (2016) dimana menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan motivasi kerja

berpengaruh positif tidak signifikan untuk memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan perlu menumbuhkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan pujian, memberikan fasilitas yang memadai dalam bekerja serta memberikan pelatihan karyawan dalam bekerja untuk mendukung prestasi kerja karyawan yang tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari sifat-sifat karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang berasal dari lingkungan. Contoh faktor internal meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan contoh faktor eksternal yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja.

Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya apabila budaya organisasi yang diterima karyawan kuat maka akan tercapai motivasi kerja karyawan sehingga kesadaran karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja juga akan semakin meningkat, Sebaliknya apabila budaya organisasi yang diterima karyawan lemah maka motivasi kerja karyawan akan menurun sehingga kesadaran karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja semakin menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Djaitun Siti (2013), Febriyana Achyani (2014), Amalia Mailiza (2017), Sisiawan (2013), Wibowo (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian Lisdiana (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan namun motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, maka implikasi manjerial yang dapat dilakukan untuk menumbuh kembangkan peningkatan prestasi kerja karyawan adalah melakukan *coaching clinic* mengenai budaya kerja perusahaan agar implementasi budaya organisasi meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menciptakan kedekatan emosional antara sesama karyawan, serta memberikan kenyamanan kerja karyawan baik sesama karyawan maupun dengan atasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya jika karakteristik pekerjaan meningkat maka prestasi kerja juga meningkat. Sebaliknya, jika karakteristik pekerjaan menurun maka prestasi kerja juga akan menurun.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya jika budaya organisasi kuat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya jika motivasi tinggi bagi karyawan maka akan memberikan dampak baik perusahaan dalam mengejar pencapaian prestasi kerja.
4. Karakteristik pekerjaan secara tidak langsung melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa faktor karakteristik pekerjaan merupakan hal yang perlu diperhatikan karena perannya memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja.
5. Budaya organisasi secara tidak langsung melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berdampak cukup baik karna pengaruh langsung mempunyai peran lebih

besar terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pengaruh ini, akan memberikan rasa yang aman dalam bekerja serta dengan adanya motivasi akan memberikan pengaruh yang lebih baik untuk suatu perusahaan.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Keunggulan pegawai dilakukan dengan jalan penempatan posisi jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Serta secara rutin dilalukan *coaching clinic* mengenai budaya kerja perusahaan agar implementasi budaya organisasi meningkat. Serta memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada pegawai melalui pendelegasian wewenang yang lebih besar dengan tetap menyertakan beban tanggung jawab yang lebih besar pula.
2. Memberikan program-program *challenging* (menantang) kepada pegawai melalui tawaran-tawaran proyek atau pekerjaan yang sulit kepada pegawai yang bersedia serta memberikan penghargaan yang menarik, merancang program insentif berbasis prestasi (*achievement based incentives*) untuk menarik motivasi kompetitif dari para karyawan

serta untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam hal ini pimpinan organisasi harus memperhatikan bagaimana memunculkan kesadaran karyawan akan pentingnya prestasi, kerja sama antar karyawan, serta kebutuhan akan penghargaan.

3. Perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja sosial karyawan seperti mengadakan kegiatan sosial yang mampu mempererat hubungan keluarga antar karyawan, menciptakan suasana kerja dan mempertahankan budaya organisasi yang dapat menimbulkan kenyamanan serta keamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.
4. Untuk tingkat inovasi dan pengambilan resiko yang dianut di perusahaan, perhatian ke hal rinci/detail dengan tugasnya, tingkat kerjasama orientasi orang dan tingkat kerjasama orientasi tim di perusahaan, serta tingkat stabilitas perusahaan perlu ditingkatkan agar budaya organisasi di dalam perusahaan lebih kuat dan meningkat.

Sedangkan untuk tingkat ketaatan tugas perlu ditingkatkan. Agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. Mujiati, N.W. dan Sriathi, A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dewi, Rianty Kusumah, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan*

Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, Bandung, Universitas Islam Bandung.

- Evawati, 2015, *The Effect of Organization Culture and Working Environment on Employee Performance at Pt. Asuransi Jiwa Sequislife Jakarta*, *European Journal of*

- Business and Management*
www.iiste.org ISSN 2222-1905
(Paper) ISSN 2222-2839
(Online) Vol.7, No.6, 2015
- Ghani, Mohammad. 2006. *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Hair, Joseph F, Jr., Bush, Robert, P., and Ortinau, David, J. 2006, *Marketing Research Within a Changing Information Environment*, 3rd Edition, McGraw-Hill, New York.
- Kastholani, Delza, 2017, *Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta)*, Lampung, Universitas Lampung.
- Koesmono, Teman H., 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188
- 2014, *The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in East Surabaya*, Educational Research International Vol. 3(4) August 2014, ISSN: 2307-3721, e ISSN: 2307-3713
- Lumbanraja, Prihatin, 2010, *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, NO. 2, September 2010: 142-155
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior, 10th Edition*, Terjemahan Vivin Andika Yuwondo, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama. Bandung
- 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Refika Aditama. Bandung.
- .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Masitoh, Dian Siti, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung*, Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis - Vol. 06, No. 01. Maret 2013.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2006. *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Rabia Hadi, Adnan Adil, 2010, *Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees*, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* July 2010, Vol.36, No.2, 294-299.
- Riana, Diputra Ida Bagus, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali*, Universitas Udayana (Unud), Bali, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.5 (2014) : 276-288 ISSN : 2337-3067
- Riduwan, Akon. 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan 4, Bandung : Alfabeta
- Riduwan & Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit : Salemba empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sisiawan Putra, Riyan, 2013, *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pembangunan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.15, No.2 September 2013: 131-140.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Sukaryanti, Dhani, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung*, Bandar Lampung, Universitas Lampung.
- Sunarto. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Amus, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syahbana, Faizal Nur, 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tenaga Penjualan (Survey pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Distrik Bandung)*, Bandung, Universitas Widyatama Bandung.
- Taufik, 2014, *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga (DIKPORA) Kabupaten Dompu*, Jakarta, Universitas Terbuka Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan*

- Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tungkiatsilp, Apisit, 2013, *The Effects of Job Characteristics and Job Satisfaction on Job Performance in the Restaurant Industry*, Rajamangala University Of Technology Thanyaburi
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, Joko, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lorin Hotels Dan Resort Surakarta*, Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta.