Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi
Vol. 01 No. 02, Agustus 2013
Hal: 22-28

ISSN Online: 2338-6576

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmas Multifinance

Bayu Nuswantoro
Dyah Kurniawati
Program Studi Manajemen - Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Mandala Madiun

Abstrak

Untuk melakukan kegiatan usaha, dibutuhkan tersedianya dana dalam jumlah besar. Salah satu produk yang diberikan oleh perusahaan keuangan (*multifinance)* dalam membantu kelancaran usaha debiturnya, adalah pemberian kredit yang merupakan salah satu fungsi lembaga keuangan *(multifinance)* yang sangat mendukung pertumbuhan ekonomi. Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan terutama kinerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhdapa kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Sinarmas Multifinance dan sekaligus menjadi sampel karena jumlah sampel kurang dari 100. Hasil analisis variabel kepemimpinan (t_{hitung} 9,726), budaya organisasi (t_{hitung} 4,391), motivasi (t_{hitung} 4,094) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (t_{tabel} sebesar 1,986). Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sebesar t_{hitung} 4,094). Sehingga pimpinan diharapkan untuk mempertahankan tipe kepemimpinannya, berkomunikasi lebih baik dengan karyawannya. Mempertahankan budaya organisasi yang meliputi kesadaran karyawan melaksanakan tugas cukup tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta terus meningkatkan motivasi pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.

Kata-kata kunci: Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Motivasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian nasional yang cepat, memunculkan kompetisi yang semakin ketat di antara pelaku usaha. Seiring dengan adanya perkembangan perekonomian tersebut, hambatan dan kesulitan yang muncul justru berkenaan dengan pengadaan modal. Untuk melakukan kegiatan usaha, dibutuhkan tersedianya dana dalam jumlah besar. Salah satu produk yang diberikan oleh perusahaan keuangan (*multifinance)* dalam membantu kelancaran usaha debiturnya, adalah pemberian kredit yang merupakan salah satu fungsi lembaga keuangan *(multifinance)* yang sangat mendukung pertumbuhan ekonomi. Demi melindungi perusahaan *multifinance* dari risiko yang terjadi terkait dengan pengadaan modal, pihak perusahaan *multifinance* mempersyaratkan adanya jaminan bagi semua perikatan yang dibuat diantara debitur dan lembaga selaku kreditur.

Sinarmas *Multifinance* adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan yaitu dengan menjaminkan BPKB mobil atau BPKB sepeda motor. Masalah yang sering terjadi dalam PT. Sinarmas *Multifinance* adalah pengumpulan pinjaman dana atau pembayaran angsuran yang diberikan pada konsumen dibayarkan tidak tepat waktu. Masalah tersebut terjadi disebabkan oleh tim *collection* kurang bersikap tegas ketika menagih pinjaman yang diberikan kepada

konsumen, tim *administration* kurang cepat dalam memberikan laporan tunggakkan ke bagian *collection* untuk ditagih, kurangnya ketelitian dari tim *marketing* saat melakukan survei sehingga banyak konsumen yang seharusnya tidak mendapat dana pembiayaan tetapi di tetap disetujui untuk diberi dana pembiayaan. Peran serta pimpinan sangat penting untuk membantu karyawan mengumpulkan dana pinjaman yang belum terbayar oleh konsumen di PT. Sinarmas *Multifinance*. Seorang pimpinan atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008); Lewa dan Subowo (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi perusahaan maupun unit kerjanya, secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008); Koesmono (2005) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dapat mendorong atau menggerakkan potensi karyawannya agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharapkan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, bila motivasi karyawan rendah maka kinerja karyawan akan rendah.Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008); Koesmono (2005) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan, budaya kerja yang baik dan motivasi pemimpin yang baik pula. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menguji signifikani pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi serta motivsi terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Madiun.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Martoyo (1988) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Siagian (2002) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disukai.

Menurut Terry dan Rue (1997), seorang pemimpin yang baik adalah:

a. Memiliki kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas.
b. Kemampuan dalam mengajarkan sesuatu kepada bawahan.
c. Mempunyai inisiatif dan kepercayaan diri serta sadar akan diri sendiri.
d. Mempunyai ketegasan, kecerdasan, dan daya pikir yang kreatif.
e. Mampu membuat dan mengambil keputusan yang tepat dalam mengatasi permasalahan yang ada.
f. Kemampuan dalam berkomunikasi dan sosial.
g. Obyektif terhadap hubungan-hubungan dan perilaku bawahan.

Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2007). Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-

nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Robbins dan Judge (2008) membagi menjadi lima fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut ini.

a. Berperan menetapkan batasan.
b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Budaya di dalam suatu organisasi meskipun dianggap sebagai suatu yang abstrak, namun mempunyai karakteristik tertentu yang dapat didefinisikan dan diukur. Menurut Robbins (2008), karakteristik budaya organisasi terdiri dari beberapa hal.

a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi.
b. Perhatian kerincian, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian).
c. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
d. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif kompetitif dan bukannya santai-santai.
e. Kemantapan, yaitu sejauh mana menekankan dan dipertahankan kegiatan organisasi sebagai kontras dan pertumbuhan.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Terry, 1986). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 1999). Menurut Sunu (1999) motivasi adalah sebuah harapan tugas pekerjaan yang dapat dilaksanakan serta bagaimana tugas itu dapat menunjang kegiatan keseluruhan. Motivasi menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1999) adalah dorongan untuk berprestasi, dorongan untuk mengembangkan diri, dorongan untuk mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja, dorongan untuk mempertahankan prestise dan kebanggaan diri, dorongan untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan gaji yang layak, dorongan untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan penghargaan dari atasan, dorongan untuk bekerja lebih baik agar tidak mendapatkan teguran dan sanksi dari atasan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Mangkunegoro (2006) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mas'ud (2004) adalah, kuantitas kerja karyawan melebihi rata-rata karyawan lain, kualitas kerja karyawan jauh lebih baik dari pada karyawan lain, efisiensi karyawan melebihi rata-rata karyawan lain, karyawan berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya, kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik, karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu, karyawan mempunyai pengetahuan yang baik berkaitan dengan pekerjaan utamanya, kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik, karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kebijakan perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Menurut Cahyono dan Suharto (2005), kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi perusahaan, kepemimpinan yang baik adalah seorang pemimpin yang dapat memberi pengaruh, informasi dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan dan memajukan dan tidak merugikan karyawan, karena pemimpin yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat menumbuhkan serta meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008); Lewa dan Subowo (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Robbin dan Judge (2008) berpandangan bahwa budaya mempengaruhi isi keunggulan bersaing organisasi. Faktor-faktor objektif yang dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan sehingga akan membentuk budaya organisasi. Budaya yang akan dihasilkan nanti dapat menjadi budaya yang kuat dan budaya yang lemah, selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008); Koesmono (2005) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesisnya adalah

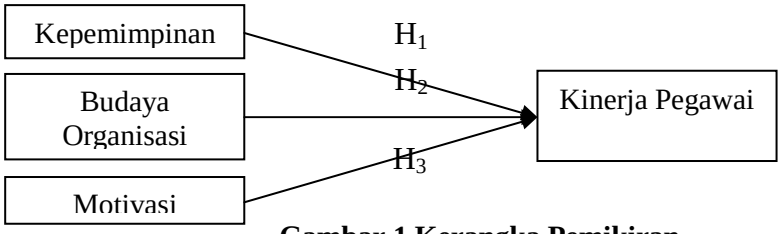
H_2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada umumnya dalam diri seorang karyawan pasti mempunyai suatu harapan. Harapan karyawan tersebut dapat berupa *reward* dan bonus, untuk mendapatkan harapan tersebut karyawan akan memotivasi dirinya untuk mencapai harapannya tersebut dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menimbulkan kinerja karyawan yang baik. Sujak (1990) dalam Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, bila motivasi karyawan rendah maka kinerja karyawan akan rendah. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008); Koesmono (2005) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari teori dan penelitian penelitian terdahulu dapat diambil rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada Gambar 1 menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan (H1), budaya

organisasi (H2), dan motivasi (H3) akan diuji pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Sinarmas *Multifinance* yang berjumlah 98 orang yang terdiri dari bagian admin, *collection*, *marketing* dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinarmas Multifinance Jl. Sumatra No. Madiun.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja diketahui melalui analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut ini

Tabel 1. Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,324	0,207		1,565	0,121
	KP	0,552	0,057	0,608	9,726	0,000
	BO	0,207	0,047	0,280	4,391	0,000
	M	0,181	0,044	0,192	4,094	0,000

a. Dependent Variable: KK

Persamaan Regresi $Y = 0,324 + 0,552\ X_1 + 0,207X_2 + 0,181X_3 + e$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

a. Nilai konstanta sebesar 0,324 dengan menganggap variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi sama dengan nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah sebesar 0,324 satuan.
b. Nilai koefisien variabel kepemimpinan (β1) sebesar 0,552 artinya jika variabel kepemimpinan bertambah satu satuan dengan menganggap variabel budaya organisasi dan motivasi konstan, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah 0,552 satuan.
c. Nilai koefisien budaya organisasi (β2) sebesar 0,207 artinya jika variabel budaya organisasi bertambah satu satuan dengan menganggap variabel kepemimpinan dan motivasi konstan, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah 0,207 satuan.
d. Nilai koefisien motivasi (β3) sebesar 0,181 artinya jika variabel motivasi bertambah satu satuan dengan menganggap variabel kepemimpinan dan budaya organisasi konstan, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah 0,181 satuan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,726> t_{tabel} sebesar 1,986 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Cahyono dan Suharto (2005) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi perusahaan, kepemimpinan yang baik adalah dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan motivasi dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan dan memajukan dan tidak merugikan karyawan, karena pemimpin yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat menumbuhkan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang muncul pada kepemimpinan dapat ditunjukkan pada konsistensi kerja karyawan untuk membentuk seorang pemimpin yang tegas, cerdas, dan berdaya pikir kreatif dalam bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 4,391 > t_{tabel} sebesar 1,986 hal ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Robbin (2008) berpandangan bahwa budaya mempengaruhi isi keunggulan bersaing organisasi, ketika faktor-faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan maka akan membentuk budaya organisasi. Budaya yang akan dihasilkan dapat menjadi budaya yang kuat dan budaya yang lemah, selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya budaya organisasi pada PT Sinarmas Multifinance ditunjukkan dengan pimpinan yang melakukan dorongan kepada karyawan untuk melakukan inovasi dan mempertahankan alur kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang muncul atas pengaruh budaya organisasi juga ditunjukkan dengan adanya kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 4,094 > t_{tabel} sebesar 1,986 hal ini menjelaskan bahwa hipotesis yang berbunyi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini mendukung pernyataan Prawirosentono (1999) bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, bila motivasi karyawan rendah maka kinerja karyawan akan rendah. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008); Koesmono (2005) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendorong motivasi yang ada di Sinarmas Multifinance disebabkan karena pimpinan selalu memotivasi karyawan agar dapat berprestasi, pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri, keinginan individu untuk mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan sekerja atas apa yang dikerjakan, keinginan untuk mendapatkan *reward* yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan hal inilah yang menyebabkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Multifinance. Motivasi akan menjadi alat pendorong bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik, karena setiap individu mempunyai suatu kebutuhan yang ingin dipenuhi maka pemimpin akan memotivasi para karyawan dengan memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan dan dari motivasi tersebut akan terbentuk kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

a. Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} 9,726 > t_{tabel} 1,986.
b. Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} 4,391 > t_{tabel} 1,986.
c. Variabel motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} 4,094 > t_{tabel} 1,986.

Saran

Bagi Sinarmas Multifinance Madiun

a. Pimpinan diharapkan untuk mempertahankan kepemimpinannya, serta mampu berkomunikasi dan mempunyai hubungan sosial lebih baik dengan para karyawannya sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang memadai atas tugas-tugas yang dibebankan.
b. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasinya agar dapat memperbaiki kinerja karyawan. Budaya organisasi yang harus dipertahankan meliputi kesadaran karyawan melaksanakan tugas cukup tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan dorongan untuk para karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat melakukan pemeliharaan alat kerja dengan baik.

c. Diharapkan pimpinan Sinarmas Multifinance untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi para pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas populasi pada beberapa organisasi dalam satu industri untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknyanpada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* Vol. 10. No. 2. September 2008: 124-135. Universitas 17 Agustus Subaya.

Buku Profil 5 tahun Sinarmas Multifinance Kota Madiun.

Cahyono, Budhi dan Suharto. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekertariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal JBRI*, Vol 1. Yogyakarta.

Handoko. T. Hani, 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. BPFE.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.Rafika Aditama.

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Martoyo.Susilo. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Salemba Empat, Jakarta

Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Edisi 2. Jakarta.Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Sunu, Pramudya. 1999. *Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000.* Jakarta.PT. Gramedia Widiasasana Indonesia.

Terry, George Rue. 1986. *Asas-Asas Manajemen.* Bandung: Alumni.

Hak Kopi *(copy right)* atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.