

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Fariz Craft Batik Pekalongan)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**

**Oleh:**

**QONITA MAR'ATI  
NIM. 1223205029**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
2019**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya, terutama sumber daya manusia sebagai pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna sesuai tujuan perusahaan. Melihat pentingnya karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan, maka diperlukan perhatian yang lebih terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas. Hal ini merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan *standard* atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Seperti dalam QS. Al-Ahqaf Ayat 19:

IAIN PURWOREJO  
وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*”dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seorang melaksanakan pekerjaan dan baik dengan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasi atau perusahaannya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberi keuntungan bagi organisasi atau perusahaannya.<sup>1</sup>

Kinerja terbentuk dari 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.<sup>2</sup> Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja kurang baik disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, dan budaya organisasi dalam perusahaan.

Fariz Craft adalah salah satu jenis Perusahaan *Home Industry* batik yang menjadi percontohan di Kabupaten Pekalongan. Terletak di Jalan HOS Cokroaminoto Nomor 280A, Kuripan Lor, Pekalongan, Jawa Tengah. Fariz Craft memiliki *showroom* dan *workshop* yaitu tempat produksi dari awal sampai akhir sampai dengan proses penjualan. Fariz Carft memiliki model dan desain yang unik karena hasil batik yang diciptakan merupakan desain asli dari pemilik Fariz Craft. Fariz Craft memiliki diferensiasi produk yang berbeda dan unik menjadikan produknya mampu bersaing dengan batik lain dan sudah memiliki pasar sendiri dengan menjadi suplier di kota-kota besar seperti Yogyakarta, Solo, Surabaya, Bali, Purwokerto. Suplier yang bekerja

---

<sup>1</sup>Abu Fahmi dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasisi Syari'ah*, (Jakarta:Gramedia, 201), hlm. 45.

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung:Refika Aditama, 2005), Hlm. 62.

sama dengan Fariz Craft yaitu Mirota, Toko Krisna, Depo Pelita. Fariz Craft berdiri tahun 2002 yang awalnya hanya menjadi penjual di Pusat Batik Setono. Pada tahun 2004 Fariz Craft mulai merintis produksi di Kuripan Lor, Pekalongan. Perkembangan usaha batik Fariz Craft dari tahun ke tahun mengalami peningkatan jumlah pembeli hal ini mengakibatkan jumlah produksi semakin meningkat dengan dibuktikan tabel berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Produksi Batik**  
**Fariz Craft Periode Tahun 2014 - 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Produksi</b>	<b>Prosentase</b>
2014	30.890	
2015	32.523	5,2%
2016	34.899	7,3%
2017	37.710	8,0%
2018	41.050	8,8%

Sumber: Laporan Tahunan Jumlah Produksi<sup>3</sup>

Dari tabel di atas tampak bahwa terjadi peningkatan jumlah produksi yang dihasilkan pada tiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari data jumlah produksi yang dicapai pada setiap tahunnya mengalami kenaikan dari tahun 2014 hingga tahun 2018. Pada tahun 2014 jumlah produksi batik pada Fariz Craft berjumlah 30.890 dan meningkat pada tahun 2015 sebesar 5,2% yaitu 32.523, pada tahun 2016 jumlah produksi sebesar 34.899, di tahun 2017 meningkat 8,0% sebesar 37.710, kemudian pada tahun 2018 menjadi 8,8% sebesar 41.050

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan membutuhkan motivasi agar bekerja lebih rajin, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dalam motivasi kerja, pemimpin merupakan aspek yang sangat penting, sejauhmana pemimpin

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan H. Risnawati (Pemilik Fariz Craft Batik Pekalongan), hari Rabu tanggal 5 Januari 2019.

mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawannya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.<sup>4</sup> Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja).<sup>5</sup>

Motivasi kerja yang diterapkan pada Fariz Craft adalah apabila omzet penjualan melebihi target maka seluruh karyawan akan mendapat fee. Fee yang diberikan pada karyawan sesuai dengan kebijakan pemilik Fariz Craft Batik Pekalongan serta sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan. Sebagai kebutuhan rasa aman, para karyawan di Fariz Craft berinisiatif sendiri untuk menabung di *Baitul Maal Tanwil* (BMT) yang setiap minggunya datang ke tempat kerja, serta karyawan di Fariz Craft mendapat fasilitas kesehatan yaitu berupa cek kesehatan setiap bulannya yang bekerja sama dengan puskesmas Kuripan Lor.<sup>6</sup>

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) memaparkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah.<sup>7</sup>

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang

---

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung:Refika Aditama, 2005). hlm. 62.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 61.

<sup>6</sup> Wawancara dengan Hj. Risnawati (Pemilik Fariz Craft Batik Pekalongan), pada hari Rabu, 22 Februari 2017.

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung:Refika Aditama, 2005), hlm. 76.

dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Budaya organisasi memiliki kontribusi atau menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Sikap-sikap dan perilaku yang ada dalam organisasi akan menuntun karyawan untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Amstrong (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan.<sup>9</sup>

Budaya organisasi yang diterapkan di Fariz Craft yaitu jam kerja dimulai jam 08.00 sampai 16.00 dan istirahat jam 12.00-13.00. Libur hari kerja hanya hari Jumat. Fariz Craft juga memberdayakan masyarakat sekitar sebagai tenaga kerja tetapi untuk pembatik sendiri mengambil pembatik ahli dari luar. Pembagian kerja di Fariz Craft yaitu terdiri dari produksi, *marketing* dan admin. Untuk produksi dibagi dalam beberapa tugas yaitu pembatik, pewarnaan, *finishing*, dan *packing*. Untuk *marketing* yang ada di *showroom* dan melalui penjualan *online* di media sosial maupun *website*.<sup>10</sup>

Fariz Craft Batik Pekalongan juga menerapkan nilai-nilai agama dalam budaya organisasi, yaitu sebelum karyawan memulai bekerja dilakukan berdoa bersama untuk memohon keselamatan dan keberkahan kepada Allah SWT, juga tersedianya mushola sebagai tempat ibadah bagi karyawan di Fariz Craft Batik Pekalongan. Karyawan juga diwajibkan untuk menjalankan shalat fardhu tepat waktu. Libur kerja di Fariz Craft Batik Pekalongan di hari

---

<sup>8</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 166.

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 182.

<sup>10</sup> Wawancara dengan Hj. Risnawati (Pemilik Fariz Craft Batik Pekalongan), pada hari Rabu 22 Februari, 2017

Jum'at.<sup>11</sup> Perintah tidak bekerja di hari Jum'at ini sesuai dengan Hadits yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah r.a. dia bercerita :

*“ Sesungguhnya pada hari Jum'at itu terdapat satu waktu yang tidaklah seorang hamba muslim berdiri berdoa memohon kebaikan kepada Allah SWT bertepatan pada saat itu, melainkan Dia akan mengabulkannya.”  
Lalu beliau mengisyaratkan dengan tangannya, yang kami pahami, untuk menunjukkan masanya yang tidak lama (sangat singkat).” (Muttafaq ‘Alaih)*

Hari Jum'at merupakan anugerah terbesar bagi umat Muhammad SAW. sehingga selayaknya umat Islam menjadikannya sebagai hari libur supaya mereka bisa menyiapkan diri untuk mengerjakan amal utama hari Jum'at yaitu shalat Jum'at khususnya bagi karyawan laki-laki.<sup>12</sup>

Atas dasar fenomena di atas maka penelitian ini bermaksud meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Oleh karena itu dikaji pengaruh motivasi dan budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu diperlukan suatu penelitian yang mendalam dengan mengambil judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawam Studi Pada Fariz Craft Batik Pekalongan.

## **B. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kekeliruan pemahaman terhadap judul diatas, maka perlu dijelaskan pengertian yang terkandung dalam judul, sebagai berikut :

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Hj. Risnawati (Pemilik Fariz Craft Batik Pekalongan), pada hari Rabu 22 Februari, 2017

<sup>12</sup><http://www.m.voa-islam.com/news/ibadah/2011/03/03/13584/hukum-mengagungkan-jumat-dengan-menetapkan-hari-libur/> diakses tanggal 08 Maret 2017 pukul 13.08

### 1. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.<sup>13</sup>

### 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Green Berg dan Baron (2003) adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.<sup>14</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.<sup>15</sup>

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka mengarahkan pada rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Fariz Craft Batik Pekalongan?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Fariz Craft Batik Pekalongan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Fariz Craft Batik Pekalongan?

---

<sup>13</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditam, 2005), hlm. 61.

<sup>14</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 165.

<sup>15</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*.....hlm. 9.



## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Secara umum penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai serta manfaat yang akan diperoleh untuk masa yang akan datang.

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Sebagai bahan informasi manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

#### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan bagi Faris Craft Batik Pekalongan dalam menciptakan dan menerapkan motivasi dan budaya organisasi yang lebih tepat dan efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Penulis**

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata-1 jurusan Ekonomi Syariah serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh berupa teori yang penulis peroleh dari perkuliahan dan memperdalam wawasan penulis mengenai motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

#### **c. Bagi Pembaca**

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang obyek yang sama atau yang berhubungan tentang motivasi dan budaya organisasi di masa mendatang.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Fariz Craft Batik Pekalongan ( $p < 0,05$ ), berdasarkan uji korelasi spearman diperoleh nilai korelasi sebesar 0,534, dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai *pseudo R Nagelkerke* sebesar 36,6 persen.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Fariz Craft Batik Pekalongan ( $p < 0,05$ ), berdasarkan uji korelasi spearman diperoleh nilai korelasi sebesar 0,547, dan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan *nilai pseudo R Nagelkerke* sebesar 41,7 persen.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Fariz Craft Batik Pekalongan ( $p < 0,05$ ), berdasarkan uji *Koefisien Konkordansi Kendal W* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,754, dan besarnya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan *nilai pseudo R Nagelkerke* sebesar 51,8 persen.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor ini harus menjadi perhatian yang lebih bagi Pemilik Fariz Craft Batik Pekalongan untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengamatan peneliti bahwa budaya organisasi positif akan menciptakan motivasi kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Perlu pengontrolan yang lebih cermat dari pemilik Fariz Craft Batik Pekalongan sehingga para karyawan mampu bekerja optimal.

2. Kemudian bagi karyawan Fariz Craft Batik Pekalongan hendaknya lebih dapat bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga dapat memposisikan diri sebagaimana mestinya di tempat kerja. Selain hal itu para karyawan juga hendaknya mampu menciptakan kedisiplinan dalam bekerja sehingga menciptakan budaya organisasi yang baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dalam penelitian untuk mengungkapkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi dan kondisi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2008. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja pressindo.
- Andriyanto. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BPRS Khasanah Ummat Banyumas," Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cahyono, Ari. 2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri", *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, No. 1, <http://www.publikasi.uniska-kediri.ac.id>
- Dhrama, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irfan. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fajrin, Catur Febriyanti. 2014. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga," Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Isna, Alizar & Wardo. 2011. *Analisis Data Kuantitatif dengan IBM SPSS Statistics 20*. Purwokerto: STAIN Press.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Maleong , Lexy J. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM* . Bandung:Refika Aditama.
- Mangkuprawira , Tb. Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pamuji, Andi. 2015. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Dolphin Aksesoris Purwokerto," Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Purwanto. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Simamora, Bilson. 2004. *Paduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Suryanto, Bagong dan Sutinah. 2008. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta:Kencana.
- Tamam, Badrul. 2011. "Hukum Mengagungkan Hari Jumat dengan Menetapkan Hari Libur Jumat," [www.m.voa-islam.com](http://www.m.voa-islam.com). diakses tanggal 08 Maret 2017 pukul 13.08
- Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 19 No 2, <http://www.unisbank.ac.id>
- Tika, Moh. Pabundu, MM ,2006, "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan " Penerbit : Bumi Aksara
- Umar, Husen. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.