

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PURIBENING HAYATO TOYABUNGKAH KINTAMANI**

**Ni Kadek Veni Kristiani**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai**

## **Abstraksi**

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting agar dapat berjalan efektif salah satunya adalah sumber daya manusia atau penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerjanya.

Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah yang tinggi harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam melayani masyarakat dibidang pelayanan jasa. Hal tersebut menurut Suharto (2005) tidak lepas dari pengaruh budaya organisasi yang tercermin dari orientasi hasil yang dicapai karyawan serta bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuat, bagaimana imbalan dibagikan, siapa yang dipromosikan, bagaimana diperlakukan, dan bagaimana respon kepada lingkungannya.

Budaya organisasi yang lemah atau kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, akan berpengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada para karyawannya. Jika hal ini terjadi, maka akan terjadi kurangnya komunikasi, lunturnya loyalitas, dan kurangnya motivasi atau semangat kerja karyawan yang berdampak kepada rendahnya kinerja karyawan.

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari permasalahan tersebut, maka dapat dibuat rumusan hipotesis diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah, dengan mengambil sampel yang berjumlah 42 orang sebagai responden penelitian dan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,380 + 0,780X$ , artinya bahwa setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah sebesar 0,780 satuan. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,528, yang member arti bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah, dengan arah hubungan yang positif. Dari koefisien korelasi tersebut maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 27,8 %, ini berarti budaya organisasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 27,8 %, sedangkan sisanya 72,2% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis t-test juga menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 3,928 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis diterima, dimana budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah Kintamani.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Perusahaan sebagai suatu organisasi pada hakikatnya merupakan kumpulan dari berbagai macam kegiatan yang terkait satu sama lain hingga menjadi satu kesatuan yang utuh. Mekanisme kegiatan tersebut mempengaruhi dan membentuk terciptanya budaya organisasi yang dirasakan oleh organisasi tersebut. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Karena budaya organisasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan, maka budaya organisasi yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Pengaruh budaya organisasi yang tercermin dari orientasi hasil yang tercapai karyawan serta bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuat, bagaimana imbalan dibagikan, siapa yang dipromosikan, bagaimana diperlakukan, dan bagaimana respon kepada lingkungannya (Suharto, 2005). Namun pada kenyataannya, masih terdapat karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian oleh pimpinan sehingga berakibat kepada menurunnya kinerja yang berdampak kepada tidak tercapainya visi dan misi serta tujuan perusahaan. Selain dari pada itu, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dapat dilihat dari masih tingginya absensi, kurangnya kepedulian terhadap lingkungan kerja, peraturan perusahaan yang masih sering dilanggar dan peningkatan prestasi kerja karyawan di Hotel Puribening Hayato, kondisi ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dipilih budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana budaya organisasi tersebut merupakan masalah yang muncul pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah. Berdasarkan hasil survei budaya organisasi yang lemah atau kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, akan berpengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada para karyawannya. Jika hal ini terjadi, maka akan terjadi kurangnya komunikasi, lunturnya loyalitas, dan kurangnya motivasi atau semangat kerja karyawan yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan yang terjadi.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang faktor budaya organisasi dan kinerja karyawan. Maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah”.

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam rangka mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Pengertian Hotel**

Hotel adalah suatu perusahaan yang menyediakan jasa-jasa dalam bentuk akomodasi (penginapan) serta menyajikan hidangan dan fasilitas lainnya dalam hotel untuk umum yang memenuhinya syarat-syarat *comfort* dan bertujuan komersial (Damardjati, 2002).

### **2.2 Peranan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan**

Perusahaan dalam rangka pencapaian tujuannya sebelum melaksanakan kegiatan tentunya memerlukan karyawan. Sebelum penerimaan dan penempatan tenaga tersebut perlu adanya analisis jabatan yang memerlukan kegiatan awal dan manajemen sumber daya manusia. Menurut Nitisemito (2002 : 28) Analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk memberikan analisis pada setiap jabatan pekerja, sehingga dengan demikian akan memberikan akan memeberikan pula gambaran tentang spesifikasi untuk jabatan tertentu”.

### **2.3 Budaya Organisasi**

Budaya merupakan pola yang terintegrasi dari perilaku manusia, yang terdiri dari pikiran, bahasa, perbuatan dan hasil-hasil budaya lainnya. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2005:113) budaya organisasi adalah seprangkat 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.

### **3.3. Kinerja**

Menurut Hariandja (2002:194) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan. Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusianya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu perusahaan sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

## **2.4 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2013), tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Atri Distribution. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Purwanto (2013) dalam penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada KUD Sri Mulyo Kab. Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Porwani (2012), tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim). Hasilnya adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan penelitian sebelumnya dapat diajukan hipotesis Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian**

#### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah yang berlokasi di Jalan Raya Toyabungkah, Kintamani, Bangli.

#### **3.1.2 Obyek Penelitian**

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah.

### **3.2 Populasi dan Metode Penentuan Sampel**

Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 42 orang, Menurut Sugiyono (2000:72) bila populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil sebagai responden. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Jadi sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah.

### **3.4 Jenis Data dan Teknik Analisis**

Data yang dikumpulkan adalah data primer (dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner) dan data sekunder.

Data yang terkumpul akan dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

## **IV. GAMBARAN UMUM HOTEL**

### **4.1 Sejarah Perkembangan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah**

Hotel Puribening Hayato Toyabungkah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Hotel Puribening Hayato Toyabungkah beralamat di Jalan Raya Toyabungkah Kintamani Bangli, awal berdirinya hotel ini pada tahun 1985, perusahaan ini didirikan oleh Bapak Yudha Ken Simon yang bertindak selaku pimpinan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah. Hotel Puribening Hayato Toyabungkah selalu berkembang dari tahun ke tahun karena hotel ini semakin dikenal oleh wisatawan asing maupun wisatawan domestik, selain daripada itu letak Hotel Puribening sangat strategis

dengan objek wisata Gunung Batur dan Danau Batur yang merupakan objek wisata yang sangat digemari oleh para wisatawan.

#### 4.2 Jumlah Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas Sumber Daya Aparatur. Adapun gambaran pendidikan yang dimiliki oleh karyawan pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1 : Jumlah Karyawan Menurut Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SLTP/Sederajat	1
2	SLTA/Sederajat	17
3	Diploma	19
4	S1	5
Jumlah		42

Sumber : Hotel Puribening Hayato Toyabungkah 2014

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan yang ada pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah, sebagian besar adalah Diploma yaitu sebanyak 19 orang dan SLTA sebanyak 17 orang. Pada umumnya dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, sehingga dapat mendorong karyawan bersangkutan melakukan tindakan yang lebih produktif.

#### 4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jumlah pegawai menurut jenis kelamin dapat dilihat dalam Tabel 4.2

**Tabel 4.2 : Jumlah Karyawan Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-Laki	24
2	Perempuan	18
Jumlah		42

Sumber : Hotel Puribening Hayato Toyabungkah 2014

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai jumlah karyawan menurut jenis kelamin dapat diketahui bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih banyak daripada karyawan berjenis kelamin perempuan.

#### 4.4 Hari Kerja

Dalam 1 minggu ditetapkan 6 hari kerja dimana karyawan dapat mengambil libur 1 hari dalam 1 minggu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

#### 4.4 Jam Kerja

Jam kerja diatur sebagai berikut :

Pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah jam kerja diatur 3 kali shift dalam 24 jam yaitu :

- Sift pagi pukul 07.00 – 15.00 Wita termasuk 1 jam untuk istirahat dengan jam kerja efektif selama 7 jam
- Sift sore pukul 15.00 – 23.00 Wita termasuk 1 jam untuk istirahat dengan jam kerja efektif selama 7 jam
- Sift malam pukul 23.00 – 07.00 Wita termasuk 1 jam untuk istirahat dengan jam kerja efektif selama 7 jam.

## V. PEMBAHASAN

### 5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah

Analisis yang dipergunakan adalah analisis statistik regresi sederhana dengan uji satu sisi yaitu uji pihak kanan. Analisis statistik tersebut diolah dengan bantuan computer yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 21.0 for windows. Rangkuman hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini

**Tabel 5.3 : Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan Program SPSS 21.0 For Windows**

Variabel	Koefisien Korelasi	t-hitung	Signifikant
(1)	(2)	(3)	(4)
Konstanta	11,380	0,988	0,329
Budaya Organisasi (X)	0,780	3,928	0,000
R	= 0,528		
R <sup>2</sup>	= 0, 278		

Sumber : Lampiran 6.

### 5.2 Analisis Korelasi Sederhana

Dari hasil perhitungan SPSS version 21.0 for windows pada tabel 5.3, dapat diketahui koefisien korelasi sebesar 0,528. Artinya ada hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Puribening Hayato , ini menunjukkan bila budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

### 5.3 Analisis Determinasi

Karena besarnya  $r = 0,528$ , maka besarnya koefisien determinasi  $= r^2 \times 100 \%$  atau  $0,528^2 \times 100 \% = 27,8 \%$  atau dari nilai *R Square* (hasil perhitungan SPSS version 21.0 for windows pada tabel 5.3 kolom 4) sebesar  $0,278 \times 100 \% = 27,8 \%$ . Ini berarti budaya organisasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 27,8 %, sedangkan sisanya 72,2 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 5.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linier sederhana, sebagai berikut :  
 $Y = a + bX$

Nilai konstanta a dan koefisien regresi b dapat diketahui dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS pada computer yang hasilnya dilampirkan pada lampiran 6. Adapun besarnya nilai-nilai tersebut sebagai berikut:

$$a = 11,380$$

$$b = 0,780$$

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka persamaan regresi linier sederhana akan menjadi :  $Y = 11,380 + 0,780X$ .

### 5.5 Analisis uji t (*t-test*)

diketahui bahwa nilai  $t_{test}$  diperoleh sebesar 3,928 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684, ternyata nilai  $t_{test}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{test}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang

diajukan terbukti dimana budaya organisasi(X)mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y) pada Hotel Puribening Hayato Toyabungkah dan bukan merupakan suatu kebetulan.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada bab v budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah . Dan hasil analisis t-test menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis diterima, dimana budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Puribening Hayato Toyabungkah.

### **6.2 Saran-saran**

Mengingat budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendaknya perlu memperkuat budaya organisasi yang ada dengan cara meningkatkan kedisiplinan absensi, keseragaman dalam berpakaian, dan kerjasama dalam tim.
- b. Mengingat kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh budaya organisasi, sebaiknya perusahaan juga memperhatikan faktor lain yang dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan seperti halnya kepemimpinan yang lebih demokratis, memberi kesempatan karyawan dalam pendidikan dan pelatihan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit GhaliaIndonesia.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaha Indonesia.
- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *SumberDaya Manusia perusahaan*. RemajaRosdakarya: Bandung
- Barry Cushway and Derek Lodge. 1993. *Organisational Behaviour and Design, Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bernadin. John H. dan Joyce E.A. Russell, 1993. *Human Resource Management*. Mc. Graw- Hill Companies. USA
- Damardjati. R.S. 2002. *Istilah-Istilah Dunia Pariwisata*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Eugene Mckenna dan Nic Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Handoko. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hariandja. Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan. M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Husein Umar 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Manullang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Martoyo. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.Yogjakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis. dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat.

- Porwani. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim.*
- Purwanto. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada KUD Sri Mulyo) Kab. Madiun.*
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora. Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 2. STIE YKPN.Yogyakarta
- Simanjuntak. Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: FE UI.
- Sudjana. 2000. *Metode Statistik.* Tarsito: Bandung.
- Sugiyono. 1999. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CY Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Metode Penelitian Bisnis.* CV. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND.* Bandung : Alfabeta.
- Suharto. Edi. 2005. *Analisis Kebijakan Publik : Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial.* Alfabeta : Bandung.
- Supartha. Wayan Gede. 2008. *Budaya Organisasi Teori Praktis, Kasus dan Aplikasi Penelitian.* Denpasar : Udayana University Press.
- Supartono W. 2004. *Ilmu Budaya Dasar.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tarmoezi. 2000. *Professional Hotel Front Linear.* Jakarta.
- Tjandra. W. Riawan. dkk. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik.* Yogyakarta : Pembaruan.
- Tika. Moh. Pabundu. *Metode Penelitian Geografi.* Jakarta: PT Bumi Aksara. 2005. Cetakan I.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Winanti. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atri Distribution.*

Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi : Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta : Salemba.