

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA THE SANKARA RESORT UBUD
KABUPATEN GIANYAR**

Oleh :

I Dewa Ketut Arimbawa

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
e-mail : dwapoet@gmail.com / telp : +6285 792261515

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah agar dapat melihat dampak kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud di Kabupaten Gianyar tahun 2016. Penelitian ini dilakukan di The Sankara Resort Ubud di Kabupaten Gianyar tahun 2016. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 responden, dengan metode sensus/teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang dipergunakan. Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, didapat hasil bahwa kedua variabel berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud di Kabupaten Gianyar tahun 2016. Kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud di Kabupaten Gianyar tahun 2016 dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut sebesar 77,1 persen, sisanya 22,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud, dukungan manajemen sangat diperlukan dengan mengikutsertakan karyawan dalam suatu pelatihan (diklat) untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan merasa ikut memiliki organisasi, memberikan sisa masa kerja untuk berkarir di organisasi ini, dan memiliki loyalitas kepada organisasi.

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to be able to see the impact of both independent variables on employee performance at The Sankara Resort Ubud in Gianyar regency in 2016. This research was conducted at The Sankara Resort Ubud in Gianyar Regency in 2016. The number of samples taken as much as 56 respondents, by census method / saturated sample technique. Data collection was done by observation, interview, questionnaire and documentation study. Multiple linear regression is an analytical technique used. From the results of the analysis that has been done, the results obtained that both variables affect both partially and simultaneously on employee performance at The Sankara Resort Ubud in Gianyar regency in 2016. Employee performance at The Sankara Resort Ubud in Gianyar Regency 2016 influenced by both independent variables of 77.1 percent, the remaining 22.9 percent influenced by other factors not included in the model. To improve employee performance at The Sankara Resort Ubud, management support is needed by engaging employees in a training to improve employees' ability to perform their duties, motivate and reward employees so that employees feel they belong to the organization, providing the remaining working life for the career in this organization, and have loyalty to the organization.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pengaruh perkembangan industri jasa yang cukup meningkat membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan jasa di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu proses dalam pencapaian target, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Perkembangan industri jasa telah merambah ke berbagai bidang, misalnya bidang perhotelan, pendidikan, hingga jasa medis. Industri jasa menuntut sumber daya yang tinggi untuk memuaskan pelanggan menjadi syarat wajib yang dipenuhi oleh pelaku di bidang jasa.

Keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan upaya dan kualitas SDM yang dimilikinya. Manusia merupakan kekayaan (*asset*) yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena manusia itulah yang merumuskan tujuan, menggali dana untuk membelanjai pencapaian tujuan tersebut, manusia itu pula yang bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut, mereka pula yang mengawasi serta menikmati tujuan yang dicapainya.

Setiap organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan baik diperlukan usaha untuk menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Cormick dan Tiffin (dalam Sutrisno, 2007:172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah

dijalani. Kinerja seorang karyawan menjadi penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan dan kinerja yang optimal dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya ini berbeda-beda tiap organisasi, ada organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan ada organisasi yang memiliki budaya yang lemah. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu.

Disamping budaya organisasi, komitmen organisasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan.

Hotel merupakan jenis akomodasi yang sudah umum dikenal masyarakat terutama wisatawan. Hotel memiliki beberapa fasilitas yang dapat mendukung aktivitas tamu ketika berlibur dan menginap di kawasan hotel. Bangunan hotel umumnya adalah bangunan bertingkat yang memiliki jumlah kamar yang banyak. Fasilitas pendukung di dalam hotel yang bertujuan memanjakan para pengunjung diantaranya restoran, bar, kolam renang, ruang meeting, tempat gym, salon serta spa lengkap dengan puluhan hingga ratusan staf yang siap melayani para tamu.

Resort adalah penginapan yang dibangun pada tempat dengan pemandangan alam yang indah. Misalnya saja pinggir pantai atau pegunungan. Penginapannya pun juga menyuguhkan nuansa yang rekreatif. Berbagai sarana seperti kolam

renang, taman bermain, hingga pusat perbelanjaan pun ada dalam resort. Hal itu disediakan agar para pengunjung termotivasi melakukan berbagai hal seru baik di dalam maupun luar ruangan. Dalam segi arsitektur, biasanya resort lebih menonjolkan sisi seni dan tradisional.

The Sankara Resort Ubud terletak di Banjar Kumbuh, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, merupakan suatu tempat untuk bersantai dan mencari kesenangan dengan dikelilingi oleh pohon kelapa dan sawah. Desainnya dirancang dalam arsitektur Bali, menampilkan kayu jati dan batu alam. Sankara Ubud Resort menawarkan 6 Unit villa dengan kolam renang pribadi dan 14 kamar *deluxe*, bertempat di tujuh dari dua unit yang bertingkat, fasilitas yang disediakan The Sankara Resort Ubud adalah kolam renang, *restaurant*, *centre yoga*, *rada spa*. Hal itu disediakan agar para pengunjung termotivasi melakukan berbagai hal seru baik di dalam maupun luar ruangan. Adapun kegiatan di luar ruangan seperti : kunjungan museum, candi kuno & wisata keliling, tur volcano, tur petualangan, arung jeram, tur elephant safari, taman laut safari, taman burung Bali, desa wisata kokokan dan sawah Tegalalang.

Hasil observasi dan wawancara di lapangan dalam kaitannya dengan budaya organisasi yaitu (1) setiap pagi hari dilakukan pengarahan dari head departemen ke resort manager masing-masing departemen. (2) Diberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk pengembangan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti kursus bahasa inggris yang dilakukan setiap hari sabtu dan pelatihan *security* pada hari sabtu dan minggu. (3) Mengikuti pertemuan antar departemen dalam Ubud Hotel Association yang dilakukan setiap bulan. (4) Setiap hari besar agama Hindu setiap karyawan yang beragama Hindu diwajibkan memakai pakaian adat dalam bekerja. Selain itu ditemukan beberapa masalah dalam kaitannya dengan budaya organisasi yaitu karyawan dalam menyampaikan pendapat, kritik atau saran tidak begitu terbuka, ini terjadi hanya dengan manajer yang kurang menerima masukan dari bawahannya.

Hasil observasi dan wawancara di lapangan dalam kaitannya dengan komitmen organisasi yaitu (1) Dalam hal penerimaan karyawan sebanyak 20% untuk Banjar Kumbuh dan 20% untuk Desa Mas. (2) Dana punia untuk di pura

pada saat *odalan*, (3) Menggunakan *driver* lokal dari Banjar Kumbuh untuk *cover tour*. Ini menyebabkan masalah pada saat ada upacara agama karena sebagian besar beragama Hindu mereka diwajibkan untuk *ngayah* di Banjar dan tetap bekerja pada perusahaan. Terkait masalah ini manajemen memberikan cuti karyawan yang banyaknya 12 hari dalam 1 tahun, karyawan yang mempunyai kepentingan bisa mengatur jadwalnya tetapi juga tetap bisa bekerja pada perusahaan. Ditemukan juga masalah tentang komitmen organisasi ini terjadi pada karyawan baru yang setelah selesai melakukan masa percobaan, dan diterima menjadi karyawan tetap, hanya sebentar mereka melanjutkan bekerja pada perusahaan tersebut, dengan berbagai alasan diantaranya ingin mencari pengalaman, dan tantangan baru di tempat lain. Jadi disini dapat dilihat tidak ada keinginan dari karyawan baru tersebut untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota dari perusahaan.

Secara umum kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud dilihat dari indikator kedisiplinan yaitu untuk tingkat absensi karyawan pada periode Januari sampai dengan Desember 2016 menunjukkan bahwa rata-rata persentase tingkat kehadiran karyawan pada The Sankara Resort Ubud adalah sebanyak 0,46 %. Hal ini berarti tingkat absensi pada The Sankara Resort Ubud tidak masalah. Menurut Flippo (2001) jika tingkat absensi berada pada 0 % sampai dengan 2 % masih dikatakan baik. Untuk merangsang karyawan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik, manajemen juga memberikan *reward* (bonus) baik berupa perpanjangan kontrak, penghargaan dalam bentuk finansial dan naik jabatan. Wirawan (2009), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang *multicated* (banyak dimensi) artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan. Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang baik pada The Sankara Resort Ubud dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh pernyataan Long (2000:219), komitmen merupakan ikrar atau ikatan terhadap sesuatu tindakan.

Dengan kata lain komitmen sebagai dorongan internal akan mengarahkan suatu kemampuan untuk keberhasilan dalam meningkatkan kinerja.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud ?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di The Sankara Resort Ubud terletak di Banjar Kumbuh, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Lokasi ini dipilih sebagai penelitian karena berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan bahwa karyawan di The Sankara Resort Ubud dalam kehidupan sehari-hari sebagai salah satu organisasi yang banyak melibatkan sumber daya manusia, terjadi mekanisme yang melibatkan karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan dalam organisasi, dan antara karyawan dengan orang lain. Objek penelitian dalam hal ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini digunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier berganda ini diproses menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan variabel dependen kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud apakah masing-masing variabel independen berhubungan

positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS Version 22.00 For Windows dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,394	1,151		8,161	,000
Budaya Organisasi	,270	,055	,453	4,938	,000
Komitmen Organisasi	,257	,047	,499	5,439	,000
Adjusted R Square	= 0,771				
F	= 89,169				
Sig	= 0,000				

Berdasarkan Tabel 1, maka rumusan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 9,394 + 0,270X_1 + 0,257X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai $\alpha = 9,394$ memiliki arti bahwa jika budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah nol, maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 9,394 atau bisa dikatakan mengalami peningkatan sebesar 9,394.

Nilai $b_1 = 0,270$, artinya apabila variabel komitmen organisasi dianggap konstan, maka meningkatnya skor budaya organisasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,270.

Nilai $b_2 = 0,257$, artinya apabila variabel budaya organisasi dianggap konstan, maka meningkatnya skor komitmen organisasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,257.

Uji Simultan (F test)

Untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud tahun 2016, maka digunakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen.

Tabel 2
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,956	2	51,478	89,169	,000 ^b
	Residual	30,597	53	,577		
	Total	133,554	55			

Dari hasil uji F diatas, diketahui bahwa F hitung adalah sebesar 89,169 dan F tabel pada tingkat kesalahan 5 persen atau 0,05 adalah sebesar 3,172 (lampiran 6). Jadi dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, dengan demikian berarti kedua variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud.

Besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau R^2 yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,878 ^a	,771	,762	,75981	,771	89,169

Besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,771. Dengan demikian bisa dikatakan persentase kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud di Kabupaten Gianyar tahun 2016 dipengaruhi

oleh kedua variabel bebas tersebut sebesar 77,1 persen, untuk sisanya sebesar 22,9 persen diberikan dampak dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji Parsial (t test)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini. Selain itu juga agar dapat melihat dampak variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji pengaruhnya secara parsial, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi α 0,05. Pengujian pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) pada The Sankara Resort Ubud Kabupaten Gianyar tahun 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, dapat dilihat pada lampiran 7 bahwa besarnya t hitung untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah senilai 4,938. Sehingga budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud Kabupaten Gianyar tahun 2016.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) pada The Sankara Resort Ubud Kabupaten Gianyar tahun 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, dapat dilihat pada lampiran 7 bahwa besarnya t hitung untuk variabel komitmen organisasi (X2) adalah senilai 5,439. Sehingga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud Kabupaten Gianyar tahun 2016.

Berdasarkan pengujian secara serempak diketahui bahwa kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud Kabupaten Gianyar tahun 2016 bisa diketahui dari *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,762. Ini menunjukkan bahwa 76,2 persen

dari varian (naik turunnya) kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sisanya 23,8 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Simpulan

Berdasarkan pengujian secara serempak diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud Kabupaten Gianyar tahun 2016. Kontribusi kedua variabel bisa diketahui dari *Adjusted R Square* yang didapat yaitu sebesar 0,762. Artinya 76,2 persen dari varian (naik turunnya) kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Berdasarkan pengujian secara parsial, diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud Kabupaten Gianyar tahun 2016.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada The Sankara Resort Ubud, dukungan manajemen sangat diperlukan dengan mengikutsertakan karyawan dalam suatu pelatihan (diklat) untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan merasa ikut memiliki organisasi, memberikan sisa masa kerja untuk berkarir di organisasi ini, dan memiliki loyalitas kepada organisasi.

REFERENSI

- Barbara C. Long. 2000. *Perawatan Medikal Bedah (Suatu Pendekatan Proses Keperawatan)*, alih bahasa Karnean et al. Bandung : Yayasan IAPK.
- Dwi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Ferryansyah, Muhammad F. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PPPA Darul Qur'an)*. Skripsi S1, Program Study Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Flippo Edwin, B. 2001. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata Bali.
- Hakim, Abdul. 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studi pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Propinsi Jawa Tengah. JRBI Vol. 2, No. 2, Juli 2006 : 165-180".
- Handoko T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jaramilloa, F., Prakash, J., & Marshallc, G. W. 2005. *A Metaanalysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Sales-person Job Performance : 25 Years of Research*. *Journal of Business Research*, Vol. 58, 705-714
- Kusumasari, Indah. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Elephant Camp Di Desa Carang Sari, Kecamatan Petang Kabupaten Badung*. Skripsi S1, Program Study Manajemen, Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi.* Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Nura'eni. 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen Perguruan Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang.* Palembang. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2.
- Pengertian dan Klasifikasi Resort Hotel. Diakses 3 Maret 2017. <https://archmaxter.blogspot.com/2013/10/klasifikasi-resort-hotel.html>
- Puspitasari, Pipit. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Expedisi PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk Semarang).* Skripsi S1, Program Study Manajemen, Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Terjemahan.* Jakarta : Gramedia.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen.* Edisi Kedelapan. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi.* Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta : Salemba Empat.
- Siswanto, H. B. 2005. *Pengantar Manajemen.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 2001. *Metode Statistika.* Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D,* Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2007. *Budaya Organisasi.* Jakarta : Kencana Prenadamedia Grup.

Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.
Jakarta : Bumi Aksara.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.