



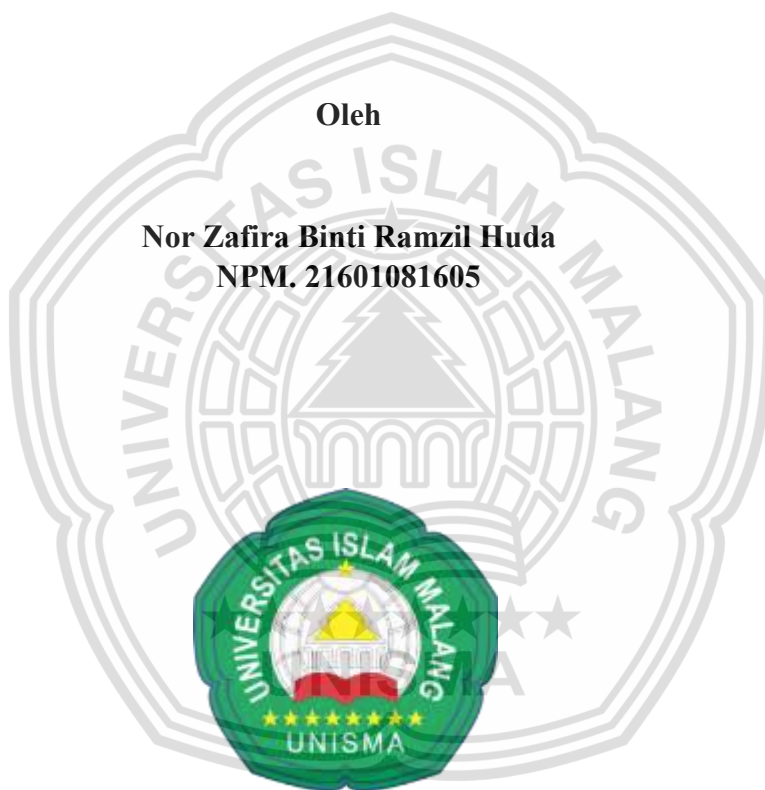
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

**Nor Zafira Binti Ramzil Huda
NPM. 21601081605**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI STUDI MANAJEMEN
JULI 2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 64 responden yang diambil menggunakan teknik *propotional random sampling*. Analisis data menggunakan uji normalitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji F dan uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan, kinerja karyawan

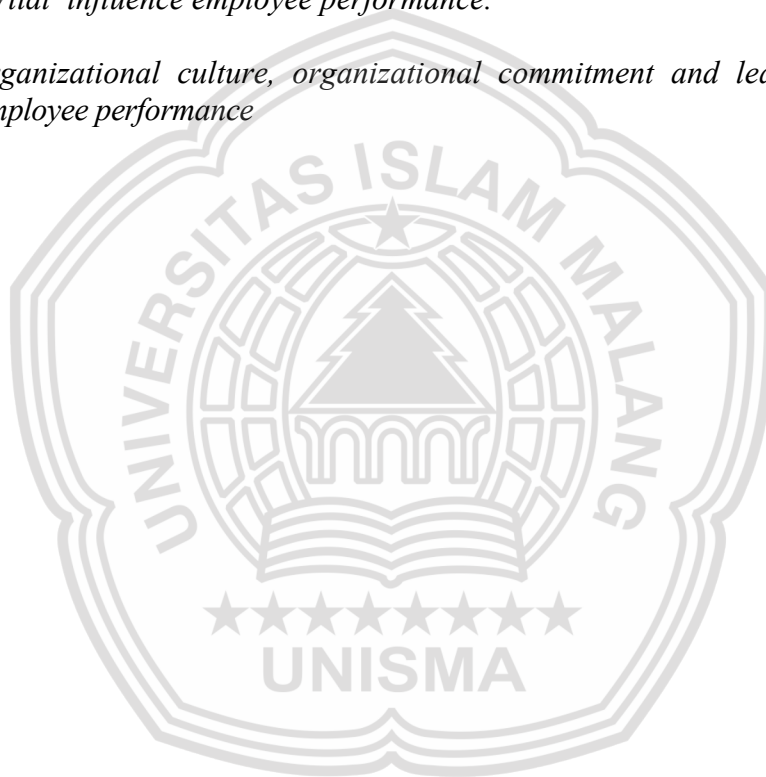


ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, organizational commitment and leadership partially or simultaneously on employee performance. The data collection method uses a questionnaire with a sample of 64 respondents taken using proportional random sampling. Data analysis using normality test, classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis test (F test and t test).

The results showed that that organizational culture simultaneously influenced employee performance; organizational commitment partially influences employee performance; leadership has a partial effect on employee performance. Organizational culture variables, organizational commitment and leadership partial influence employee performance.

Keywords: organizational culture, organizational commitment and leadership, employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, mengakibatkan persaingan usaha yang semakin ketat, termasuk usaha di bidang otomotif. Perusahaan dituntut memiliki keunggulan dalam bersaing untuk bertahan dan terus berkembang dalam ketatnya persaingan yang ada. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu keunggulan bersaing yang harus dimiliki setiap perusahaan. Perusahaan dapat mencapainya dengan menerapkan budaya dan komitmen organisasional dengan baik, serta diperlukan kepemimpinan yang berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal. AUTO 2000 sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif tidak luput dari hal itu.

Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi atau perusahaan untuk berpikir bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula, hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu asset penting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan, dan persaingan di dunia usaha diperlukan adanya budaya organisasi dan komitmen organisasional serta kepemimpinan yang baik untuk dapat mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa adanya dukungan kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2012:78). Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauhmana kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian. Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, tapi juga membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Faktor utama yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi diperlukan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi serta sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi (Pratama, 2017:1329). Budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja karyawan.

Budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Robbins dan Judge, 2015:528). Selain itu, budaya organisasi merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan budaya organisasi maka nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang

dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama karyawan. Perusahaan yang tidak dapat mengontrol lingkungan internal perusahaannya, maka yang akan terjadi adalah konflik antar sesama karyawan yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu untuk menciptakan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kerjasama dan mempererat tali silaturahmi antar karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2015:100). Komitmen organisasional dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau sebaliknya justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas serta kinerja yang lebih tinggi (Kosasih dan Sutanto, 2014:1).

Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Komitmen organisasional juga berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan adanya komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Tanuwibowo dan Sutanto, 2014:137). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang

memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi (Suprpto, 2015:128). Kesuksesan sebuah organisasi juga tidak hanya didukung oleh budaya organisasi dan kepemimpinan tanpa adanya pemimpin dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasi.

Selain budaya organisasi dan komitmen organisasional, kinerja karyawan merujuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Peran pemimpin apabila dianggap baik, maka karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Panggabean, 2011:21). Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan karyawan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang (Kartono, 2010:71).

Pimpinan yang baik mampu menciptakan suatu kondisi sehingga karyawan secara individu atau kelompok dapat bekerja serta mencapai kinerja yang tinggi. Poerwaningrum dan Sudirjo (2016:2) berpendapat, “seorang pemimpin harus mampu memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan seorang pemimpin atau manajer harus menerapkan kepemimpinan yang

tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi”. Selain itu, Poerwaningrum dan Sudirjo (2016:4) mengemukakan, “seorang pemimpin memainkan peranan yang sangat dominan untuk keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya”.

AUTO 2000 Malang Sutoyo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dibawah naungan Astra International. AUTO 2000 Malang Sutoyo meliputi *showroom*, *service* dan penjualan *spare part* ini melayani hampir seluruh bengkel suku cadang di kota Malang. Keberadaan karyawan yang memiliki etos kerja yaitu semangat kerja, dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, serta dapat menjalin rasa kekeluargaan antar sesama karyawan mutlak sangat diperlukan.

Kondisi kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo fluktuatif dikarenakan karyawan terkadang tidak dapat memenuhi target perusahaan, dan ada kalanya target perusahaan bersifat standar namun ada kalanya target perusahaan sangat tinggi. Tingginya target perusahaan tersebut terkadang tidak mampu dipenuhi oleh karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo. Karyawan tidak mampu bekerja sesuai target perusahaan, hal ini dikarenakan dinamika kerja akhir-akhir ini selalu menanamkan suatu sikap dimana individu harus memiliki kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dalam bekerja, maupun dalam menyelesaikan tugas yang dijalani. Pentingnya kemampuan individu dalam bekerja secara tepat waktu bertujuan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Dilihat dari ketercapaian kinerja karyawan dalam mendapatkan konsumen dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan Mobil AUTO 2000 Malang Sutoyo Tahun 2019

Bulan	Target Penjualan (Maksimal)	Realisasi	Selisih (%)
Januari	170 unit	150 unit	11,76
Februari	170 unit	147 unit	13,53
Maret	170 unit	159 unit	6,47
April	170 unit	140 unit	17,65
Mei	170 unit	110 unit	35,29
Juni	170 unit	98 unit	42,35
Juli	170 unit	143 unit	15,88
Agustus	170 unit	153 unit	10,00
September	170 unit	154 unit	9,41
Oktober	170 unit	140 unit	17,65
November	170 unit	164 unit	3,53
Desember	170 unit	160 unit	5,88
Rerata	170 unit	143 unit	15,78

Sumber: AUTO 2000 Malang Sutoyo, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penjualan mobil di AUTO 2000 Malang Sutoyo selama tahun 2019 mengalami fluktuasi. Target yang ditetapkan sebanyak 170 unit, dan pada bulan Mei dan Juni hasil penjualan mobil hanya mencapai 110 unit dan 98 unit, hal ini dikarenakan menjelang Hari Raya Idul Fitri sehingga penjualan menurun. Sedangkan menjelang akhir tahun, permintaan mobil meningkat, akan tetapi belum mampu melampaui target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Penjualan Mobil AUTO 2000 Malang Sutoyo Tahun 2018 – 2019

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Selisih (%)
2018	1.694 unit	1.600 unit	5,55
2019	2.040 unit	1.718 unit	15,78
Rerata	1.867 unit	1.659 unit	10,7

Sumber: AUTO 2000 Malang Sutoyo, 2020

Guna mencapainya target tahun 2019, Toyota telah menyiapkan beberapa strategi, termasuk meluncurkan Fortuner. Selain mengandalkan produk baru, Toyota juga akan memaksimalkan varian yang sudah ada dan menjadi *backbone* pabrikan otomotif asal Jepang, seperti: Avanza, Agya, Kijang Innova, Rush, Yaris. Akan tetapi, strategi tersebut masih belum mampu meningkatkan target yang telah ditentukan.

Budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasional. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Budaya organisasi dan komitmen organisasional juga berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan adanya budaya organisasi dan komitmen organisasional maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Selain itu, kepemimpinan adalah hal yang sangat penting dalam perilaku manusia, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan tergerak untuk melakukan tindakan-tindakan agar tercapai tujuan. Kepemimpinan yang ada di AUTO 2000 Malang Sutoyo terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan serta kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah karyawan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan yang pada akhirnya mengakibatkan kinerja karyawan berfluktuatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Burhan dkk (2013) menyatakan, “budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan”. Di sisi lain hasil penelitian dari Budiarto dkk (2015) menunjukkan, “budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan

berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Kosasih dan Sutanto (2014) menyimpulkan, “budaya organisasional dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo?
2. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo.

2. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo.

1.2.3 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya dan dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan AUTO 2000

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi pimpinan perusahaan terkait budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan sehingga dapat mempengaruhi sikap dan nilai-nilai perilaku setiap karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, khususnya bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian dengan fokus kajian yang sama.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari keterbatasan yang ada. Keterbatasan selama penelitian yaitu:

1. Sulitnya mengetahui kesungguhan responden dalam mengisi angket. Usaha yang dilakukan untuk memperkecil kesalahan yaitu dengan memberi gambaran tentang maksud dan tujuan penelitian ini.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang objektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Selain itu, dalam pengisian angket dilihat adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab responden tersebut dengan sebenarnya.
3. Saat pengambilan data penelitian yaitu saat penyebaran angket penelitian kepada responden, tidak dapat dipantau secara langsung dan cermat

apakah jawaban yang diberikan oleh responden benar-benar sesuai dengan pendapatnya sendiri atau tidak.

5.3 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, maka saran yang diberikan adalah:

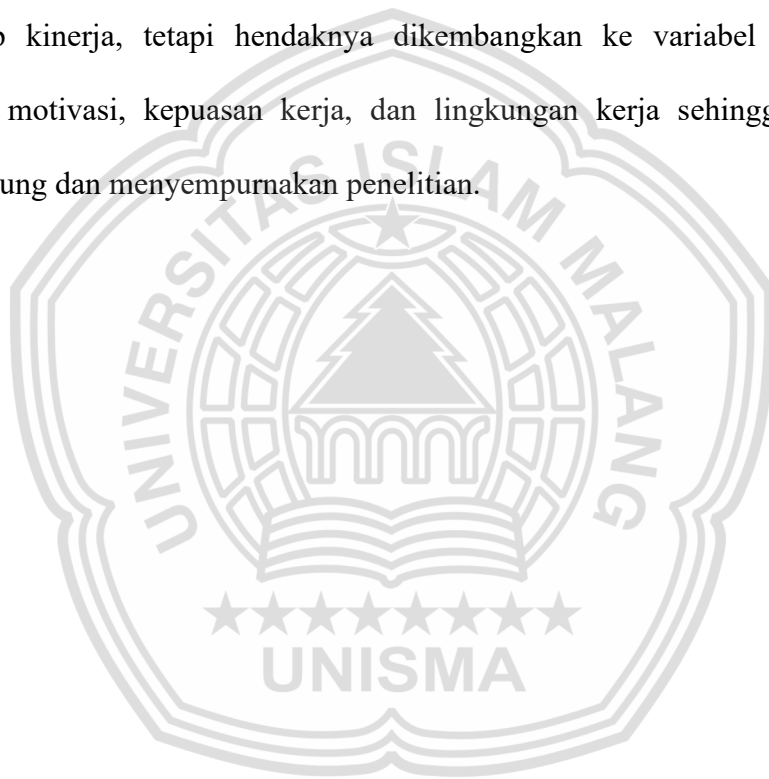
1. Bagi Perusahaan AUTO 2000

- a. Budaya organisasi karyawan di AUTO 2000 sudah baik, diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi. Sehingga menjadikannya lebih kuat dan mendukung setiap upaya transformasi, serta diharapkan agar karyawan mampu bekerja sama dengan baik antar tim ataupun dengan bagian lain.
- b. Komitmen organisasional karyawan di AUTO 2000 sebetulnya sudah baik akan tetapi perlu perhatian yang lebih serius dari manajemen perusahaan terutama menyangkut keinginan pegawai untuk pindah ke perusahaan lain. Perusahaan perlu memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi perusahaan, hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasional dan dapat membuat karyawan bertahan berada dalam perusahaan tersebut.
- c. Pimpinan sebaiknya lebih melibatkan pegawai dalam semua pekerjaan seperti melibatkan dalam hal pemberian tanggung jawab pekerjaan dan wewenang kepada pegawai karena hal ini akan meningkatkan kinerja dan menimbulkan komitmen dalam bekerja
- d. Kinerja karyawan di AUTO 2000 diharapkan kedepannya tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja yang

berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan. Selain itu, perlu ditingkatkan dikemudian hari terutama dari aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kuantitas kerja agar kinerja karyawan dapat semakin meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tidak hanya tentang budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi hendaknya dikembangkan ke variabel lainnya, seperti: motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Budianto, Wahyu., Cholifah., dan Istanti, Enny., 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wings Surya Gresik. *Jurnal Manajemen BRANCHMARCK*, Vol. 1, No. 3, hal 120-129
- Burhan, Arif., Pradhanawati, Ari., dan Dewi, Reni Shinta., 2013, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, hal 1-13
- Djokosantoso., 2003, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporat*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Fauzi, Muhammad., Warso, Moch Mukeri., & Haryono, Andi Tri., 2016, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management* , Vol. 2, No. 2, hal 1-15
- Ferdinand, Augusty., 2014, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro Press
- Ghozali, Imam., 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky W., 2013, *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang., 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T., 2008, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kartono, Kartini., 2010, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

- Kosasih, Yonathan Steve., dan Sutanto, Eddy Madiono., 2014, Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, Vol. 2, No. 1, hal 1-9
- Kotter, John P., dan Heskett, James L., 2011, *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division Simon & Schuster Inc
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo., 2014, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kuncoro, Mudrajad., 2013., *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Erlangga
- Lovina., Hendriani, Susi., dan Marnis., 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *PROCURATIO*, Vol. 5, No. 2, hal 156-178
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono., 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Moorhead, Gregory., dan Griffin, Ricky W., 2013, *Perilaku Organisasi: anajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Panggabean, Mutiara S., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Poerwaningrum, Hesti Eko., dan Sudirjo, Frans., 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). *Serat Acitya - Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol. 5, No. 1, hal 1-14
- Pratama, Setia., 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intan Bara Utama Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 4, hal 1328-1342
- Priansa, Donni Juni., 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary., 2010, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saiman, Leonardus, 2014, *Kewirausahaan (Teori, Praktis dan Kasus-Kasus)*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin. Sadili., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

- Schein, Edgar H., 2011, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, Uma., dan Bougie, Roger., 2016, *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach, 6th ed.* UK: John Wiley & Sons Ltd
- Sembiring, Masana., 2012, *Budaya Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokus Media
- Setiawan, Bahar Agus., dan Muhith, Abd., 2013, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Siagian, Sondang P., 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P., 2010, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Silalahi, Ulber., 2013, *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Singarimbun, Masri., dan Effendi, Sofyan., 2015, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Situmorang, Syafrizal Helmi., dan Lutfi, Muslich., 2011, *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press
- Sopiah., 2010, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono., 2016, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono., 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni., 2015, *SPSS Untuk Penelitian*. Jakarta: Pustaka Bari Press
- Sunyoto, Danang., 2012, *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Suprpto, Ribus., 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, hal 127-142
- Tanuwibowo, Jessica Clairine., dan Sutanto, Eddy M., 2014, Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, Vol. 13, No. 2, hal 136-144
- Thoha, Mifta., 2012, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Uha, Ismail Nawawi., 2015, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

- Veithzal, Rivai., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: RajaGrafindo Persada
- Veithzal, Rivai., dan Mulyadi, Deddy., 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wijayanto, Dian., 2012, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wirawan., 2013, *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wirnipin, Komang Sri., Adiputra, I Made Pradana., dan Yuniarta, Gede Adi., 2015, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*, Vol. 3, No. 1, hal 1-12

