

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JABATAN STAF KANTOR DI PT NUSANTARA PARKERIZING**

*Isna Ade Kartika, Iis Mariam dan Mawarta Onida S*  
Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta  
Email: [Isna99ade@gmail.com](mailto:Isna99ade@gmail.com)

---

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada jabatan staf kantor di PT Nusantara Parkerizing. Variabel budaya organisasi diuji menggunakan 10 indikator dan kinerja karyawan menggunakan 8 indikator. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 14 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke responden, wawancara tidak terstruktur dan dari bahan referensi yang relevan. Hasil analisis dari uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang positif, yaitu semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin baik dan positif pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Kemudian tingkat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan termasuk kategori sangat kuat. Selanjutnya uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil analisis dari uji regresi sederhana menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 67,9%, sedangkan sisanya yaitu 32,1% dipengaruhi variabel lain. Uji regresi sederhana juga menunjukkan apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, Perusahaan, Motivasi

---

## **Abstract**

*The research aims to know The Influence of Organizational Culture toward Performance of Office Staff Position in PT Nusantara Parkerizing. Organization culture variable tested used 10 indicators and employee performance variable tested used 8 indicators. This research method is quantitative research. The sampling technique used is saturated sample with 14 respondents. Data collection technique was obtained by distributing questionnaires to respondents, unstructured interviews and relevant reference materials. The analysis result of simple correlation test shows that there is a positive of linear correlation which is the stronger of the organizational culture, the better and positive of employee performance and vice versa. Then, the level of correlation between organizational culture and employee performance is very strong. The analysis result of t-test shows that organizational culture has a significant influence toward employee performance. The analysis result of simple regression test shows that the influence of organizational culture toward Employee Performance is about 67,9% and the rest is 32,1% influenced by other variables. Simple regression test also shows that if the organizational culture is increased, so employee performance will increase as well and vice versa.*

**Keywords:** Organizational Culture and Employee Performance, Company, Motivation

---

## PENDAHULUAN

Manusia dapat dikatakan sebagai makhluk sosial yaitu makhluk yang di dalam hidupnya tidak bisa lepas dari pengaruh manusia lainnya. Manusia dikatakan makhluk sosial, juga di karenakan pada diri manusia itu sendiri ada dorongan untuk berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain. Ada kebutuhan sosial untuk hidup berkelompok dengan orang lain. Seringkali didasari oleh kesamaan ciri atau kepentingan masing-masing dan beberapa memiliki tujuan yang sama. Dalam mewujudkan tujuan yang sama tersebut, manusia membutuhkan suatu wadah untuk bekerjasama yaitu organisasi.

Organisasi merupakan identitas sosial. Unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya (Robbins dalam Wirawan, 2007:2).

Dalam sebuah organisasi unsur yang paling penting dan utama adalah manusia. Dimana manusia merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang, keahlian dan kemampuan masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Manusia atau karyawan, sebagai salah satu sumber daya organisasi sering ditunjuk sebagai faktor utama jika terjadi kegagalan pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut menjadi tantangan dan hambatan tersendiri dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan serta hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan karena sebaik apapun sebuah perusahaan atau organisasi, sebanyak apapun sarana

prasarana atau fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri tidak akan bisa berjalan dengan baik. Sumber daya manusia atau karyawan juga sebagai penggerak dalam kehidupan dan kegiatan perusahaan atau organisasi karena manusia yang mengatur dan menjalankan segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi, serta sebagai pengguna sarana prasarana atau fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu, upaya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta bisa bersikap profesional. Sumber daya manusia yang seperti itu cenderung memiliki hasil kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dilakukan dan menjadi perhatian utama bagi organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi juga harus dikembangkan, ditingkatkan dan diberdayakan agar menjadi sumber daya manusia yang bisa berkompetitif. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas dan kinerja karyawannya, sehingga pimpinan organisasi harus melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan cukup erat kaitannya dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan.

Budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam kurun waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam

memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007:10)

Setiap organisasi memiliki ciri-ciri yang khas tersendiri yang menjadi perbedaan dengan organisasi lainnya. Ciri khas tersebut menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas ini yang bisa dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi yang tumbuh pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara bekerja karyawan, perilaku karyawan serta cara pandang karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Nilai-nilai norma organisasi yang dianut oleh karyawan dapat membuat karyawan merasa termotivasi, merasa nyaman dalam bekerja, memiliki komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin besar dorongan karyawan untuk terus maju dalam mencapai kesuksesan perusahaan serta menuntun perilaku karyawan tersebut untuk menjadi sumber daya manusia yang memiliki jiwa kompetitif dan berkualitas sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. (Susanto, 2006:109)

Budaya organisasi seharusnya dimiliki setiap perusahaan agar karyawan memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman serta aturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai alat pemersatu karyawan dan peredam konflik dalam pengambilan keputusan dan menentukan arah tujuan serta strategi apa yang digunakan dalam mencapai tujuan sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Budaya yang kuat juga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam jangka waktu yang panjang.

Karyawan yang sudah memahami seluruh nilai-nilai organisasi akan menjadikan atau membentuk suatu kepribadian organisasi dan nilai-nilai tersebut akan terwujud menjadi perilaku keseharian dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik dapat membentuk perilaku karyawan tersebut menjadi lebih positif sehingga kinerja karyawan dapat berbuah baik, sehingga perusahaan dapat mencapai keberhasilannya.

PT. Nusantara Parkerizing adalah sebuah perusahaan *joint venture manufacture* kimia yang bekerja sama antara Indonesia dengan Jepang. Dimana dalam organisasi perusahaan ini sudah banyak diterapkan budaya-budaya kerja Jepang yang sudah diketahui Jepang adalah salah satu negara maju yang memiliki budaya kerja yang sangat baik. PT Nusantara Parkerizing memiliki prinsip-prinsip dan filosofi Perusahaan yang sudah tertulis jelas dalam aturan dan arsip Perusahaan. Maksud dari nilai prinsip-prinsip dan filosofi tersebut selalu ditanamkan kepada seluruh karyawan dimana dengan tujuan agar prinsip-prinsip dan filosofi tersebut dapat diterapkan dan menjadi acuan dalam keseharian sehingga terbentuk pandangan dan perilaku yang positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut perlu dilakukan penelitian apakah faktor budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan pada PT Nusantara Parkerizing. Oleh sebab itu penulisan akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jabatan Staf Kantor Di PT Nusantara Parkerizing”.

### **Perumusan masalah**

Inti masalah yang peneliti angkat dalam skripsi ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan pada jabatan staf kantor di PT Nusantara Parkerizing.

## METODE PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang ditetapkan sebelumnya maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif karena analisis dalam penelitian ini berdasarkan pada teori-teori yang sudah ada dan berhubungan dengan topik penelitian. Penelitian ini termasuk jenis penelitian murni berdasarkan tujuannya, dikarenakan penelitian ini dilakukan diarahkan sekedar untuk memahami masalah organisasi secara mendalam tanpa ingin menerapkan hasilnya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini termasuk kedalam penelitian survei. Bentuk masalah penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplanasi termasuk kepada permasalahan asosiatif dengan hubungan kausal.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu mengambil sampel dari seluruh populasi karyawan pada jabatan staf kantor yang berjumlah 14 orang karyawan. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Tipe skala yang digunakan untuk mengukur kedua variabel pada penelitian ini adalah skala interval. Data-data yang diperoleh dari pengukuran dengan instrument sikap dengan skala likert misalnya adalah berbentuk data interval. Selain itu peneliti juga menggunakan skala nominal yang hanya dibatasi untuk data informasi responden. Penggunaan skala interval dalam penelitian ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner melalui skala likert atau skala 5 titik.

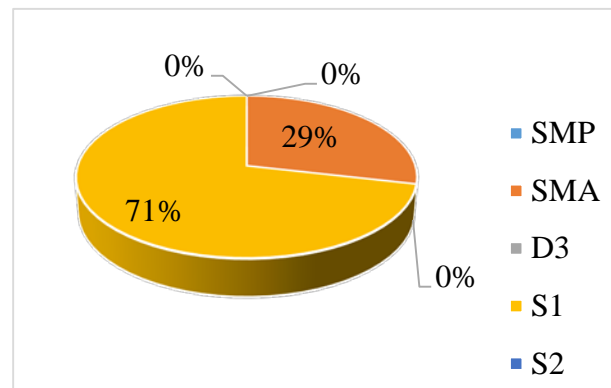
Teknik pengolahan data melalui tahapan berikut:

### a. Editing

Data yang diperoleh diperiksa meliputi kelengkapan jawaban, dan mengedit data dengan tidak mengubah data aslinya guna menghindari kekeliruan atau kesalahan dalam penulisan, sehingga akan mendukung proses penelitian selanjutnya dan data yang didapat tetap original.

### b. Koding

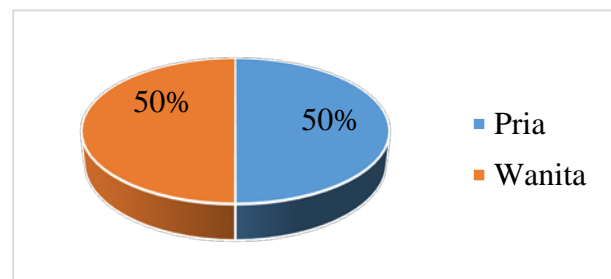
Jawaban dari responden diklasifikasikan menurut jenis pernyataan untuk kemudian diberi kode dan dipindahkan dalam tabel kode.



Gambar 1. Persentase Jumlah Pendidikan Terakhir Responden

### c. Tabulasi

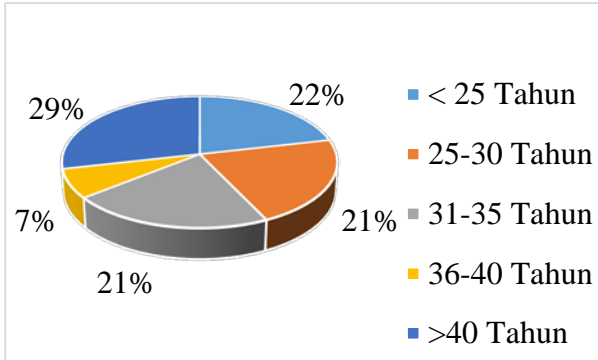
Pada proses ini jawaban-jawaban dari pernyataan kuesioner dimasukkan ke dalam tabel dan diubah menjadi skor angka dengan tujuan untuk menyederhanakan data tersebut agar mudah dipahami.



Gambar 2. Persentase Jumlah Jenis Kelamin Responden

Untuk uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan realibilitas. Untuk uji hipotesis

asosiatif/hubungan yang datanya berbentuk interval menggunakan teknik korelasi Pearson product moment yaitu korelasi sederhana, signifikansi koefisien korelasi sederhana (uji t), dan regresi sederhana.

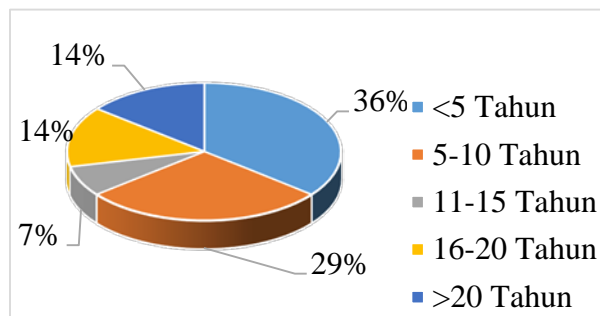


Gambar 3. Persentase Jumlah Usia Responden

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hasil rekapitulasi data dapat dipaparkan seperti berikut:

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
- Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
- Karakteristik Respo



Gambar 4. Persentase Jumlah Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	R Hitung	R Tabel (5%)	Keterangan
<b>Inisiatif Individu</b>			
1	0,626	0,576	Valid
2	0,782	0,576	Valid
3	0,361	0,576	Tidak Valid
4	0,783	0,576	Valid
<b>Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko</b>			
5	0,683	0,576	Valid
6	0,648	0,576	Valid
7	0,838	0,576	Valid
<b>Pengarahan</b>			
8	0,448	0,576	Tidak Valid
9	0,488	0,576	Tidak Valid
10	0,594	0,576	Valid
11	0,750	0,576	Valid
<b>Integrasi</b>			
12	0,753	0,576	Valid
13	0,658	0,576	Valid
14	0,805	0,576	Valid
15	0,792	0,576	Valid
16	0,718	0,576	Valid
<b>Dukungan Manajemen</b>			
17	0,685	0,576	Valid
18	0,855	0,576	Valid
19	0,640	0,576	Valid
20	0,683	0,576	Valid
<b>Kontrol</b>			
21	0,644	0,576	Valid
22	0,581	0,576	Valid
23	0,720	0,576	Valid
24	0,650	0,576	Valid
<b>Identitas</b>			
25	0,620	0,576	Valid
26	0,610	0,576	Valid
27	0,649	0,576	Valid
<b>Sistem Imbalan</b>			
28	0,921	0,576	Valid
29	0,716	0,576	Valid
30	0,822	0,576	Valid
31	0,584	0,576	Valid
<b>Toleransi Terhadap Konflik</b>			
32	0,644	0,576	Valid
33	0,837	0,576	Valid
34	0,731	0,576	Valid
<b>Pola Komunikasi</b>			

35	0,843	0,576	Valid
36	0,727	0,576	Valid
37	0,828	0,576	Valid
38	0,605	0,576	Valid

31	0,900	0,576	Valid
32	0,696	0,576	Valid
33	0,709	0,576	Valid
34	0,706	0,576	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel (5%)	Keterangan
<b>Kualitas Kerja</b>			
1	0,889	0,576	Valid
2	0,852	0,576	Valid
3	0,604	0,576	Valid
4	0,590	0,576	Valid
5	0,695	0,576	Valid
<b>Kuantitas Kerja</b>			
6	0,867	0,576	Valid
7	0,838	0,576	Valid
8	0,606	0,576	Valid
9	0,694	0,576	Valid
10	0,626	0,576	Valid
<b>Pengetahuan Kerja</b>			
11	0,614	0,576	Valid
12	0,719	0,576	Valid
13	0,852	0,576	Valid
<b>Kreativitas</b>			
14	0,642	0,576	Valid
15	0,641	0,576	Valid
16	0,835	0,576	Valid
17	0,776	0,576	Valid
<b>Kerjasama</b>			
18	0,795	0,576	Valid
19	0,645	0,576	Valid
20	0,592	0,576	Valid
21	0,251	0,576	Tidak Valid
<b>Inisiatif</b>			
22	0,580	0,576	Valid
23	0,755	0,576	Valid
24	0,581	0,576	Valid
<b>Kehandalan</b>			
25	0,838	0,576	Valid
26	0,851	0,576	Valid
27	0,905	0,576	Valid
28	0,706	0,576	Valid
<b>Kualitas Personal</b>			
29	0,897	0,576	Valid
30	0,861	0,576	Valid

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,968	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,967	Reliabel

Dari hasil rekapitulasi data dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah semua indikator dari masing-masing variabel dikarenakan semua indikator memperlihatkan nilai persentase jawaban responden dalam kuesioner dengan mayoritas tanggapan sangat setuju dan setuju. Berdasarkan tanggapan responden terhadap budaya organisasi pada PT Nusantara Parkerizing, maka faktor yang paling besar pengaruhnya adalah Inisiatif Individu. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap faktor tersebut memiliki tingkat sangat setuju dan setuju yang cukup tinggi yaitu sebesar 95%. Kemudian faktor yang paling besar pengaruhnya pada kinerja karyawan adalah pengetahuan pekerjaan karena dari jawaban responden terhadap faktor tersebut memiliki tingkat sangat setuju dan setuju yang cukup tinggi yaitu sebesar 98%.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jabatan Staf Kantor Di PT Nusantara Parkerizing**

Hasil penelitian menggunakan uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa koefisien korelasi Pearson antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,824 dimana koefisien tersebut lebih besar dari nol atau  $0,824 >$

0 artinya telah terjadi hubungan linier yang positif, yaitu semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin baik dan positif pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin lemah budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin lemah. Jadi dengan semakin kuat budaya organisasi di PT Nusantara Parkerizing maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien korelasi Pearson tersebut masuk dalam kelas interval sangat kuat yaitu 0.824 termasuk dalam rentang 0,80 – 1,000 yang artinya tingkat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT Nusantara Parkerizing sangat kuat.

Berdasarkan uji  $t$  menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung variabel  $X$  lebih besar dari  $t$  tabel atau  $5,040 > 2,179$  yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian didapat nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel  $X$  (budaya organisasi) terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan). Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima. Dapat dikatakan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan analisis dari uji regresi sederhana dan dapat diketahui bahwa pengaruh variabel  $X$  (budaya organisasi) terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 67,9%, sedangkan sisanya yaitu 32,1% dipengaruhi variabel lain. Kemudian dapat diketahui juga tingkat signifikansi atau probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang artinya model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel  $Y$  (kinerja karyawan) sehingga model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 50,814 + 0,639X$$

Koefisien  $b$  dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel  $Y$  (kinerja karyawan) sebesar

satu satuan. Sehingga dari persamaan tersebut dapat dikatakan konstanta sebesar 50,814 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai budaya organisasi maka nilai kinerja karyawan sebesar 50,814. Kemudian koefisien regresi  $X$  (budaya organisasi) sebesar 0,639 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai budaya organisasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,639. Persamaan di atas mengartikan bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawannya juga akan mengalami penurunan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel budaya organisasi mempunyai korelasi yang sangat kuat tingkat hubungannya dan arah hubungan yang positif atau searah. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada jabatan staf kantor di PT Nusantara Parkerizing
- Berdasarkan nilai pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan membuktikan hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 67,9%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa ada faktor lain di luar variabel budaya organisasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, dimana nilainya sebesar 32,1% dipengaruhi variabel lain.
- Berdasarkan jawaban responden terhadap budaya organisasi di PT Nusantara Parkerizing, maka faktor yang paling besar pengaruhnya adalah Inisiatif Individu sebesar 95% dan faktor yang paling besar pengaruhnya pada kinerja karyawan adalah pengetahuan pekerjaan sebesar 98%.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mencoba memberikan saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait sebagai berikut:

- a. Dengan diketahuinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada jabatan staf kantor di PT Nusantara Parkerizing, maka sebaiknya PT Nusantara Parkerizing bisa lebih meningkatkan dan mengevaluasi faktor-faktor budaya organisasi yang berpengaruh positif agar kinerja karyawan semakin optimal dipertahankan dengan baik sehingga tujuan dari PT Nusantara Parkerizing dapat tercapai dengan baik dan benar.
- b. Pimpinan PT Nusantara Parkerizing sebaiknya merumuskan budaya organisasi dengan rinci dan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam suatu bentuk pedoman kerja tentang budaya organisasi agar dapat diimplementasikan dengan baik sehingga menciptakan pemahaman yang sama bagi semua anggota organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Alindra, Aput Ivan. 2015. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center". (<http://eprints.uny.ac.id> diakses 8 Maret 2016)

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). Dalam *Jurnal Manajemen & Wirausahaan*, No.2 (X), Jombang.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta

Ivancevich, John M dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Kharisma, Gogy Bara. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara". (<http://lib.unnes.ac.id> diakses 8 Maret 2015)

Luthans, Fres. 2011. *Organizational Behavior*. McGraw Hill: New York

Nurjanah. 2008. "Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". (<http://repository.uinjkt.ac.id> diakses 8 Maret 2016)

Pratama, Yoga. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor". (<http://lib.ui.ac.id> diakses 22 Maret 2016).

Rachmawati, Eka Nuraini. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ekonisia

Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Sinaga, Prima Nugraha S. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara". (<http://repository.usu.ac.id> diakses 28 Juli 2015)

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap



- Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Dalam *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, No.2 (September, XIX), Semarang.
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widiyanto, Joko. 2012. *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit FKIP UMS
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirda, Fisla dan Tuti Azra. 2007. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang”. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No.1 (April, II), Padang.

