

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOSERBA XYZ BANDUNG

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TOSERBA XYZ BANDUNG

Edo Meitanama Putra

Program Studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Telkom

edomeitanamaputra@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama dalam perusahaan yang dianut oleh anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak. Terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu; inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian kausalitas dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini adalah karyawan Toserba XYZ Bandung dengan mengambil jumlah sampel sebanyak 80 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada Toserba XYZ Bandung, mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Toserba XYZ, serta mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Toserba XYZ Bandung. Permasalahan pada penelitian ini adalah fenomena dimana budaya organisasi yang diterapkan di Toserba XYZ telah dipahami oleh sebagian besar karyawan namun dalam pencapaian kinerja yang masih belum optimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, tanggapan karyawan mengenai budaya organisasi serta mengenai kinerja karyawan masing-masing masuk ke dalam kategori baik. Didapatkan presentase variabel budaya organisasi sebesar 80,82%, sedangkan variabel kinerja karyawan didapatkan presentase sebesar 73,25%. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan menjalankan ketujuh karakteristik budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dengan baik. Dari angka R Square yang didapatkan 0,395 yang berarti bahwa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Toserba XYZ Bandung adalah 39,5%, sedangkan sisa presentase sebesar 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The organizational culture is a system of shared meaning in the company held by members of the organization that determines most of the way they act. There are seven characteristics of the organizational culture; innovation and risk taking, attention to detail, the results orientation, the human orientation, the team orientation, aggressiveness, and stability.

This research is descriptive research and causal research using quantitative research approach. The population is used as the object in this research were employees of Toserba XYZ

Bandung by taking the total sample of 80 respondents. This research is analyzed by using simple linear regression analysis to examine the extent to which a causal relationship between the independent variables (organizational culture) on the dependent variable (employee performance).

This research was conducted to identify and analyze the organizational culture at Toserba XYZ Bandung, identify and analyze the performance of employees at Toserba XYZ Bandung, and to determine the influence of organizational culture on employee performance at Toserba XYZ Bandung. The problem in this research is the phenomenon whereby an organizational culture that is applied at Toserba XYZ Bandung has been understood by most employees, but in the achievement of optimal performance is still not as expected by the company.

The results of the research that has been conducted, the responses of employees regarding organizational culture and the performance of employee classified into good category. Organizational culture variable percentage obtained by 80.82%, while the performance of the employee variable percentage of 73.25% is obtained. This could indicate that employees applied the seven characteristics of organizational culture with good manners. R Square 0.395 obtained which means that the influence of organizational culture on employee performance Toserba XYZ Bandung is 39.5%, while the remaining percentage of 60.5% is influenced by other factors not examined in this study.

Keyword: Organizational Culture, Employee Performance

1. Pendahuluan

Toserba XYZ Bandung adalah sebuah perusahaan ritel modern, Toserba XYZ Bandung merupakan perusahaan ritel dengan format Supermarket dan Department Store. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat Jawa Barat dan sekitarnya.

Peranan karyawan dalam meningkatkan profit perusahaan ritel modern sangatlah penting karena karakteristik ritel yang tidak saja sebagai institusi pemasaran, sebagai penghubung antara produsen dan konsumen, sebagai perantara, melainkan juga sebagai pencipta citra, Lawinson (Tjiptono, 2005). Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan yang sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Tabel 1. : Penilaian Kinerja Toserba XYZ Bandung Tahun 2013

Jumlah Karyawan	Penilaian					
	A	B	C	D	E	X
317	26	165	77	-	-	49
Presentase	8%	52%	24%	0	0	15%
Keterangan presentase penilaian kinerja: Target kinerja= 100% A= 100% B= 90-99% C= 80-89% D= 70-79% E= <70% X= Belum ternilai						

Sumber: Data bagian personalia perusahaan

Penilaian kinerja Toserba XYZ Bandung dilakukan setiap enam bulan sekali, Penilaian kinerja tersebut dikategorikan ke dalam enam kelompok penilaian yang mewakili seberapa tinggi tingkat kinerja karyawan. Dari informasi penilaian kinerja karyawan pada tahun 2013, diketahui bahwa pencapaian kinerja karyawan masih belum sampai pada titik yang optimal yang diinginkan oleh perusahaan, karena masih banyak yang belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan oleh Toserba XYZ Bandung yaitu sebesar 100%. Ketercapaian target sebesar 100% berarti karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka.

Terdapat suatu hubungan antara kinerja suatu perusahaan dengan budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya pernyataan dari Berg & Kalleberg (2007) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja melalui cara mempermudah atau memfasilitasi penyeteraan tujuan perusahaan, dimana para pemimpin dapat melakukan kesepakatan dalam menentukan tujuan perusahaan dengan lebih mudah, dan juga dapat dengan mudah menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2007:256). Pada gilirannya budaya organisasi berperan penting membentuk perilaku manajerial karena merupakan fondasi lingkungan internal organisasi (Griffin, 2003:163). Hofstede (2002) menambahkan bahwa budaya dibentuk pada dasarnya dari human nature (secara universal) dan dari individual's personality (spesifik pada individu).

Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan atau organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Mereka berperan dalam pengambilan keputusan dan penentu arah strategi organisasi. Hal inilah yang membuat budaya dalam satu organisasi berbeda dengan budaya di organisasi lainnya. Berdasarkan pendapat Umam (2010:151) wahana budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin, antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain.

Tabel 2. : Kehilangan Jam Kerja Tahun 2013

Keterangan	Jumlah kehilangan jam kerja (Dihitung berdasarkan kehilangan waktu kerja dan jumlah akumulasi per karyawan yang tidak hadir selama tahun 2013)
Izin	1529 hari dari 839 orang
Surat Dokter (Sakit)	1551 hari dari 630 orang
Mangkir	106 hari dari 57 orang

Sumber: Data bagian personalia perusahaan

Dari tabel 2 dapat terlihat cukup tingginya angka ketidakhadiran karyawan di tahun 2013 yang didominasi oleh alasan izin dan sakit. Namun di sini yang menjadi perhatian utama penulis adalah jumlah karyawan dengan alasan mangkir dan kehilangan jam kerja tahun 2013. Dalam periode setahun, sebanyak 57 orang karyawan yang mangkir kehilangan 106 hari jam kerja. Kehilangan jam kerja ini dihitung dengan perhitungan yang misalnya; seorang karyawan yang melakukan mangkir dan

melakukan kemangkirannya selama dua hari, itu dihitung satu orang. Dan bila orang yang sama tadi melakukan mangkir dalam periode kemangkirannya selama tiga hari, maka itu dihitung satu orang lagi. Jumlah ketidakhadiran diakumulasi, dan jumlah karyawan yang mangkir dihitung berdasarkan berapa kali mangkir walaupun itu orang yang sama. Karyawan yang mangkir walaupun terbilang paling sedikit jumlahnya dibandingkan dengan alasan ketidakhadiran lain, namun jumlah kehilangan jam kerja tersebut tergolong cukup tinggi untuk kategori ketidakhadiran yang tidak jelas alasannya, dan mangkir ini sendiri adalah sebuah perbuatan yang menyimpang dari budaya organisasi yang ada di Toserba XYZ Bandung.

Hal lain yang menjadi indikasi, terdapat masalah budaya organisasi berdampak pada perilaku kerja dan kinerja karyawan di Toserba XYZ Bandung. Setelah melakukan observasi ditemukan bahwa tingkat perputaran jumlah karyawan keluar dan masuk cukup tinggi. Dimana dapat terindikasi dari banyaknya jumlah karyawan yang melamar kerja setiap bulannya, hal tersebut berarti karyawan yang keluar juga cukup banyak, sehingga perusahaan merasa perlu melakukan rekrutmen rutin setiap bulannya. Hal ini disebabkan budaya kompetitif yang berorientasi pada hasil tanpa mempertimbangkan kesiapan dan persiapan kemampuan karyawan.

Tabel 3. : Data Turnover Karyawan Toserba XYZ Bandung Tahun 2013

Bulan	Masuk	Keluar	Presentase Keluar
Januari	24	25	9,4%
Februari	12	23	8,6%
Maret	21	15	5,6%
April	15	25	9,4%
Mei	30	22	8,2%
Juni	24	20	7,5%
Juli	29	18	6,7%
Agustus	20	21	7,9%
September	18	25	9,4%
Oktober	20	16	6%
November	24	27	10,1%
Desember	13	30	11,2%

Sumber: Data personalia perusahaan

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa terjadi fluktuasi jumlah turnover setiap bulannya. Terjadinya turnover menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Dilihat dari turnover yang terus mengalami fluktuasi setiap bulannya dapat diindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada di Toserba XYZ Bandung masih perlu dikembangkan lagi, karena salah satu spesifikasi dari budaya yang kuat seharusnya adalah menurunnya tingkat keluarnya karyawan (Robbins, 2006).

Budaya organisasi yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu: Pertama, budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan batas-batas, artinya budaya menciptakan perbedaan atau distingsi yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, budaya memfasilitasi lahirnya

komitmen terhadap suatu yang lebih besar daripada kepentingan individu. Keempat, budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial. Kelima, budaya bertindak sebagai mekanisme sense-making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan. (Robbins dan Judge, 2008: 262).

2. Dasar Teori dan Metode Penelitian

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut Suit-Almasdi (Ardana et al. 2012:5) adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM adalah kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama.

Budaya Organisasi

Robbins dan Coulter (2004:58), menerangkan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama dalam perusahaan yang dianut oleh anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak. Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, stabilitas.

Kinerja

Gomes (2003:142) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Sejalan dengan pendapat Marwansyah (2012:228) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: "Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan."

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian kausalitas dengan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sukmadinata (2006:72) Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Penelitian kausal adalah di mana peneliti ingin membuktikan hubungan sebab-akibat di antara variabel (Sekaran, 2006:313). Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:7).

Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan yang bekerja di Toserba XYZ bagian toko (tanpa memandang status kepegawaian dan bagian divisi), yang berjumlah 317 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling. Probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Probability sampling terdiri dari empat macam teknik, dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling. Simple

random sampling menurut Sugiyono (2011:64) dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (sejenis). Berdasarkan rumus Taro Yamane & Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 76 responden, dan disebar sebanyak 80 kuesioner untuk mencegah kesalahan yang mungkin terjadi

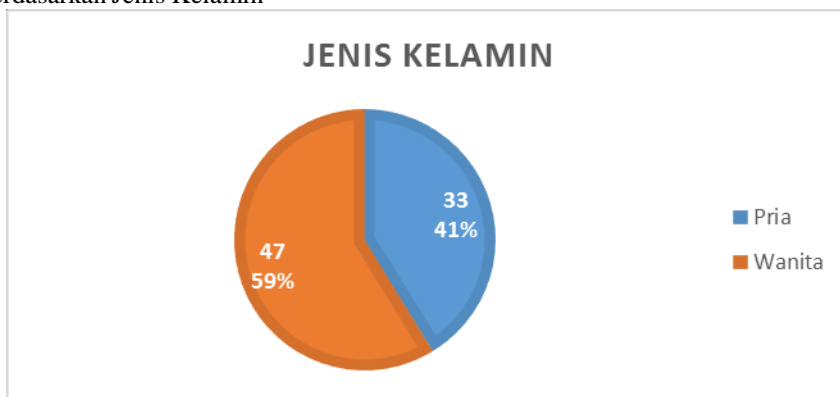
Penelitian ini menggunakan variabel independen (X) yaitu budaya organisasi, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang dijadikan sumber data primer adalah kuesioner, observasi objek penelitian, dan wawancara dengan karyawan di Toserba XYZ Bandung. Sedangkan sumber data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari; studi kepustakaan, dan studi dokumenter.

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/diubah-ubah atau dinaik-turunkan. Manfaat dari hasil regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak (Sugiyono, 2012:260). Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Namun sebelumnya akan dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas.

3. Pembahasan
Karakteristik Responden

Data-data dari karakteristik responden diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden yang diambil sebanyak 80 orang, dimana semuanya merupakan karyawan toko pada gerai Toserba XYZ Bandung, dengan pernyataan sebanyak 23 item. Analisis data responden ini menguraikan tentang karakteristik responden. Untuk mengetahui gambaran responden, maka akan diuraikan secara deskriptif berdasarkan data yang telah terkumpul tentang jenis kelamin, rentang usia, dan pendidikan terakhir yang ditempuh.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin



Diketahui bahwa jumlah responden wanita lebih besar dibandingkan dengan jumlah responden pria, yaitu responden pria berjumlah 33 orang (41%) sedangkan jumlah responden wanita berjumlah 47 orang (59%) dari jumlah total 80 responden. Organisasi yang didominasi oleh para pekerja dari jenis kelamin wanita, mungkin akan lebih halus dan berhati lembut ketimbang pria yang lebih agresif, sehingga akan mempengaruhi pada tempo dan irama kerja suatu organisasi.

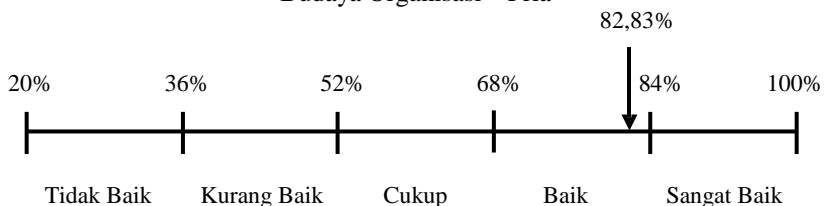
Data Kuesioner – Jenis Kelamin Pria

No	Pria	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	164	260	49	21	1	2050	82,83	2475
2	Kinerja Karyawan (Y)	40	173	48	3	0	1042	78,94	1320

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik jenis kelamin pria sebesar 82,83%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin pria sebesar 78,94%.

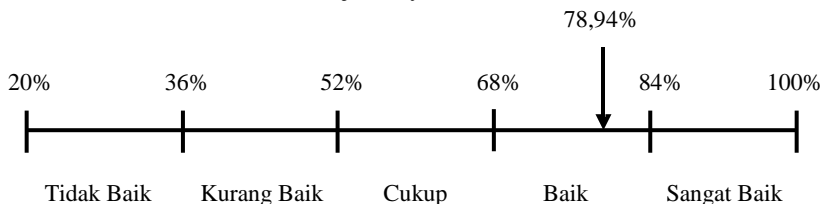
Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pria dapat dilihat sebagai berikut:

Budaya Organisasi – Pria



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik jenis kelamin pria berada pada tingkat yang **baik**.

Kinerja Karyawan – Pria



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin pria berada pada tingkat yang **baik**.

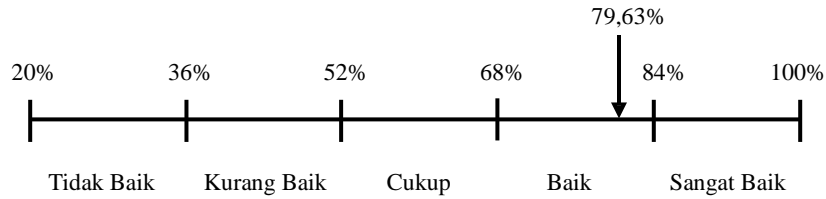
Data Kuesioner – Jenis Kelamin Wanita

No	Wanita	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	179	371	119	35	1	2807	79,63	3525
2	Kinerja Karyawan (Y)	31	222	116	6	1	1404	74,68	1880

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik jenis kelamin wanita sebesar 79,63%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin wanita sebesar 74,68%.

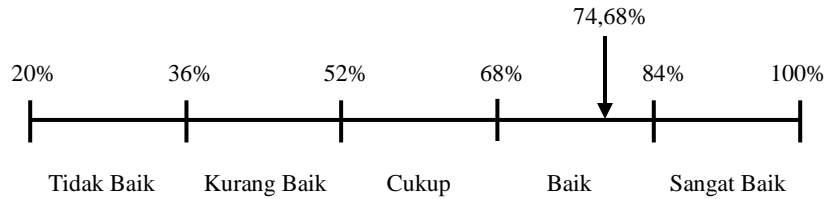
Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin wanita dapat dilihat sebagai berikut:

Budaya Organisasi – Wanita



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik jenis kelamin wanita berada pada tingkat yang **baik**.

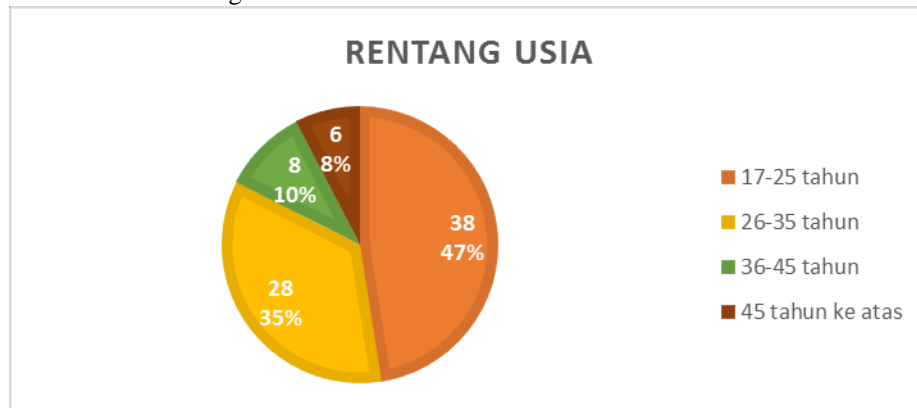
Kinerja Karyawan – Wanita



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin wanita berada pada tingkat yang **baik**.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya organisasi bejenis kelamin wanita memiliki nilai sebesar 79,63% lebih rendah dibandingkan tingkat budaya organisasi berjenis kelamin pria dengan nilai 82,83%. Sedangkan tingkat kinerja karyawan bejenis kelamin wanita memiliki nilai sebesar 74,68% lebih rendah dibandingkan tingkat kinerja karyawan berjenis kelamin pria dengan nilai 78,94%.

b. Berdasarkan Rentang Usia



Diketahui dari total 80 responden didapatkan bahwa mayoritas responden sebesar 47% (38 responden) berada pada rentang usia 17-25 tahun, diikuti presentase sebesar 35% (28 responden) berada pada rentang usia 26-35 tahun, 10% (8 responden) berada pada rentang usia 36-45 tahun, dan presentase terkecil yaitu sebesar 8% (6 responden) berada pada rentang usia 45 tahun ke atas. Manusia satu sama lain berbeda dalam hal kepentingan, kebutuhan, keinginan dan beberapa perbedaan lainnya.

Ini merupakan akibat perbedaan salah satunya usia. Sebagai konsekuensi dari perbedaan tersebut ialah harus dibinanya perbedaan sikap (*attitude*) dan tingkah laku (*behavior*) kedalam budaya organisasi, sehingga secara harmonis dapat diarahkan kepada upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

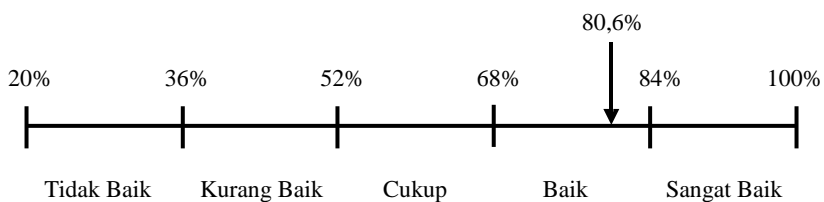
Data Kuesioner – Usia 17-25 Tahun

No	17 – 25 Tahun	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	153	308	84	23	2	2297	80,6	2850
2	Kinerja Karyawan (Y)	25	179	92	7	1	1132	74,47	1520

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik rentang usia 17-25 tahun sebesar 80,6%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik rentang usia 17-25 tahun adalah sebesar 74,47%.

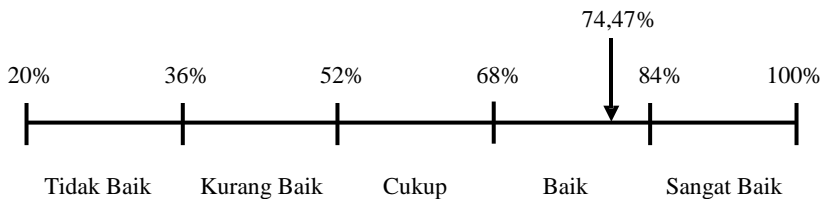
Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan rentang usia 17-25 tahun dapat dilihat sebagai berikut:

Budaya Organisasi – 17-25 tahun



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik rentang usia 17-25 tahun berada pada tingkat yang **baik**.

Kinerja Karyawan – 17-25 tahun



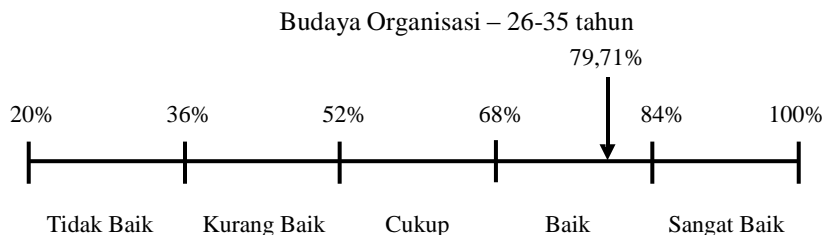
Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik rentang usia 17-25 tahun berada pada tingkat yang **baik**.

Data Kuesioner – Usia 26-35 Tahun

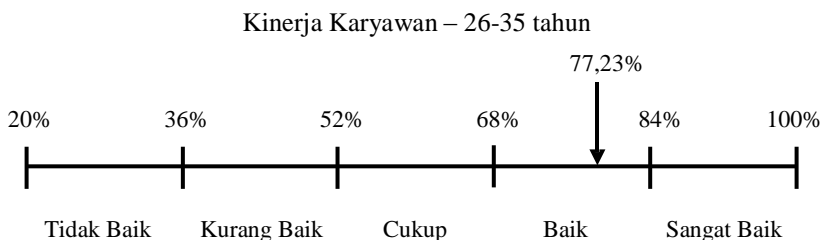
No	26 – 35 Tahun	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	113	212	71	24	0	1674	79,71	2100
2	Kinerja Karyawan (Y)	30	135	58	1	0	865	77,23	1120

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik rentang usia 26-35 tahun sebesar 79,71%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik rentang usia 26-35 tahun adalah sebesar 77,23%.

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan rentang usia 26-35 tahun dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik rentang usia 26-35 tahun berada pada tingkat yang **baik**.



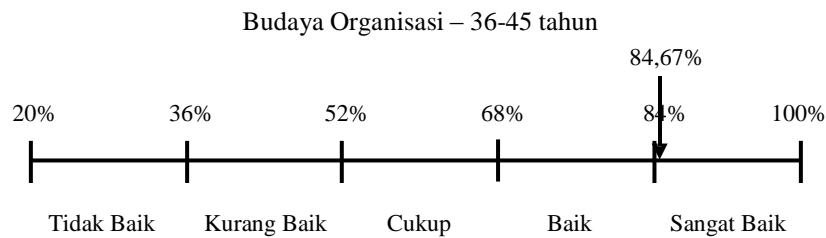
Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik rentang usia 26-35 tahun berada pada tingkat yang **baik**.

Data Kuesioner – Usia 36-45 Tahun

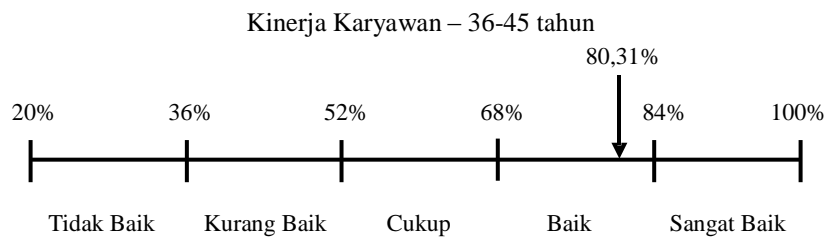
No	36 – 45 Tahun	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	50	56	6	8	0	508	84,67	600
2	Kinerja Karyawan (Y)	11	44	8	1	0	257	80,31	320

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik rentang usia 36-45 tahun sebesar 84,67%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik rentang usia 36-45 tahun adalah sebesar 80,31%.

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan rentang usia 36-45 tahun dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik rentang usia 36-45 tahun berada pada tingkat yang **sangat baik**.



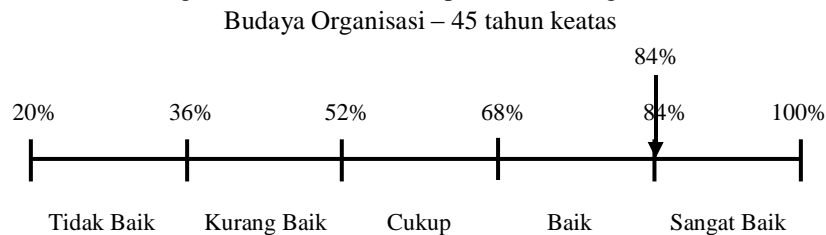
Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik rentang usia 36-45 tahun berada pada tingkat yang **baik**.

Data Kuesioner – Usia 45 Tahun Keatas

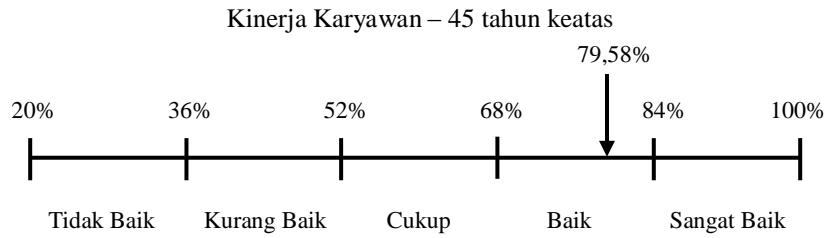
No	45 Tahun Keatas	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	27	55	7	1	0	378	84	450
2	Kinerja Karyawan (Y)	5	37	6	0	0	191	79,58	240

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik rentang usia 45 tahun keatas yaitu sebesar 84%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik rentang usia 45 tahun keatas adalah sebesar 79,58%.

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan rentang usia 45 tahun keatas dapat dilihat sebagai berikut:



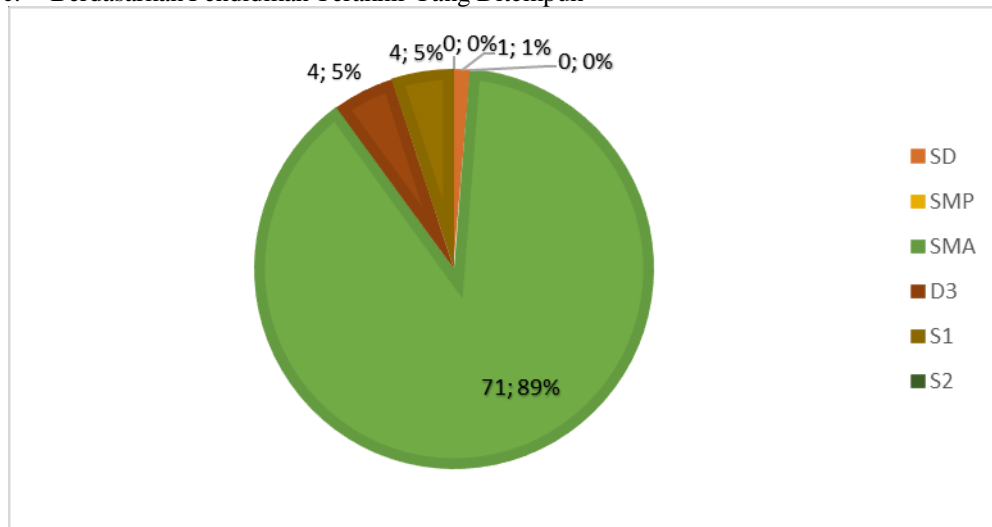
Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik rentang usia 45 tahun keatas berada pada tingkat yang **sangat baik**.



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik rentang usia 45 tahun keatas berada pada tingkat yang **baik**.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya organisasi dengan rentang usia 36-45 tahun memiliki nilai sebesar 84,67% lebih besar dibandingkan tingkat budaya organisasi dengan rentang usia 17-25 tahun sebesar 80,6%, tingkat budaya organisasi dengan rentang usia 26-35 tahun sebesar 79,71%, dan tingkat budaya organisasi dengan rentang usia 45 tahun keatas sebesar 84%. Lalu tingkat kinerja karyawan dengan rentang usia 36-45 tahun memiliki nilai sebesar 80,31% yang lebih besar dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan dengan rentang usia 17-25 tahun sebesar 74,47%, tingkat kinerja karyawan dengan rentang usia 26-35 tahun sebesar 77,23%, dan tingkat kinerja karyawan dengan rentang usia 45 tahun keatas yaitu sebesar 79,58%.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir Yang Ditempuh

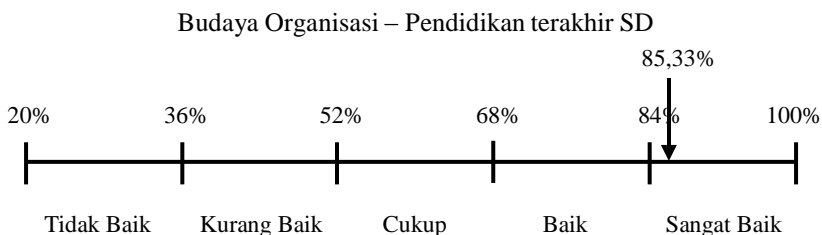


Dapat terlihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan Toserba XYZ didominasi oleh lulusan SMA sebesar 71,89% (71 responden), diikuti sebanyak 4,5% (4 responden) lulusan D3, lalu sebanyak 4,5% (4 responden) lulusan sarjana, dan sisanya sebesar 1,1% (1 responden) lulusan SD. Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan memengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, pendidikan di dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

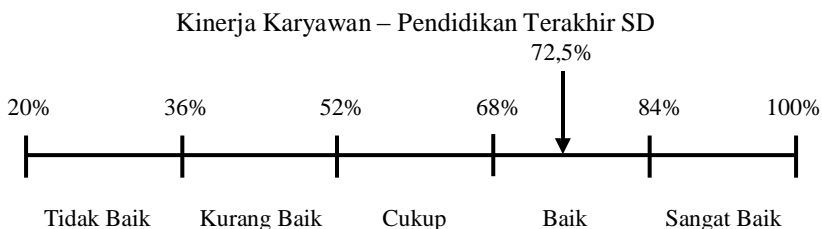
Data Kuesioner – Pendidikan terakhir SD

No	SD	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	4	11	0	0	0	64	85,33	75
2	Kinerja Karyawan (Y)	0	5	3	0	0	29	72,5	40

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir SD yaitu sebesar 85,33%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir SD adalah sebesar 72,5%. Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan pendidikan terakhir SD dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir SD berada pada tingkat yang **sangat baik**.



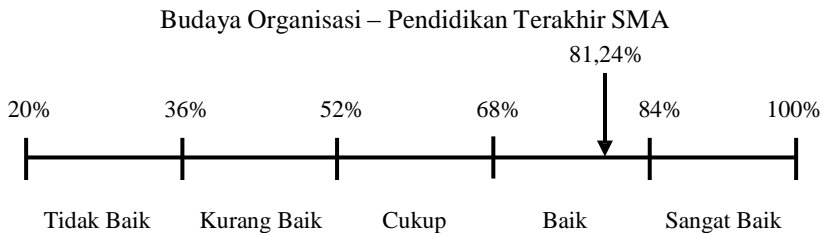
Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir SD berada pada tingkat yang **baik**.

Data Kuesioner – Pendidikan terakhir SMA

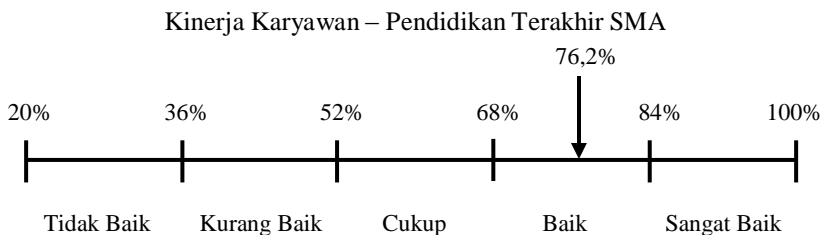
No	SMA	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	325	538	147	53	2	4326	81,24	5325
2	Kinerja Karyawan (Y)	64	343	151	9	1	2164	76,2	2840

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir SMA yaitu sebesar 81,24%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir SMA adalah sebesar 76,2%.

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan pendidikan terakhir SMA dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir SMA berada pada tingkat yang **baik**.



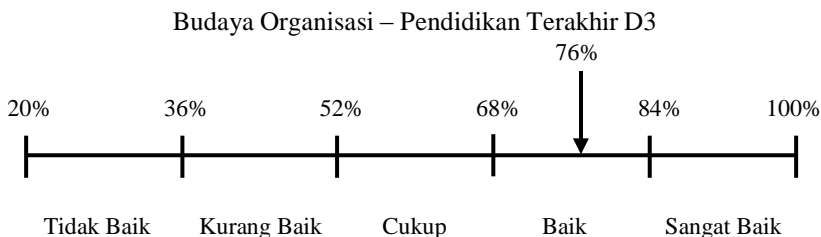
Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir SMA berada pada tingkat yang **baik**.

Data Kuesioner – Pendidikan Terakhir D3

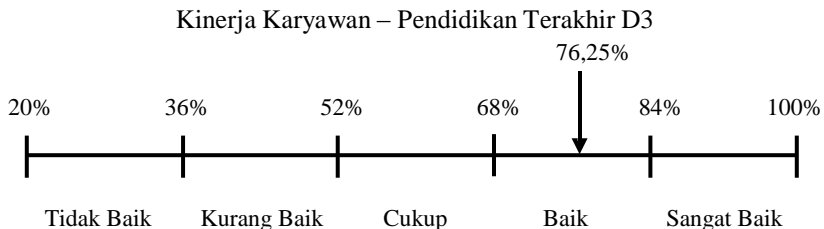
No	D3	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	5	40	13	2	0	228	76	300
2	Kinerja Karyawan (Y)	3	20	9	0	0	122	76,25	160

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir D3 yaitu sebesar 76%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir D3 adalah sebesar 76,25%.

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan pendidikan terakhir D3 dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir D3 berada pada tingkat yang **baik**.



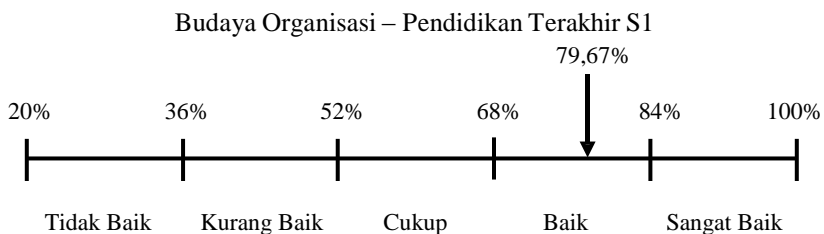
Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir D3 berada pada tingkat yang **baik**.

Data Kuesioner – Pendidikan Terakhir S1

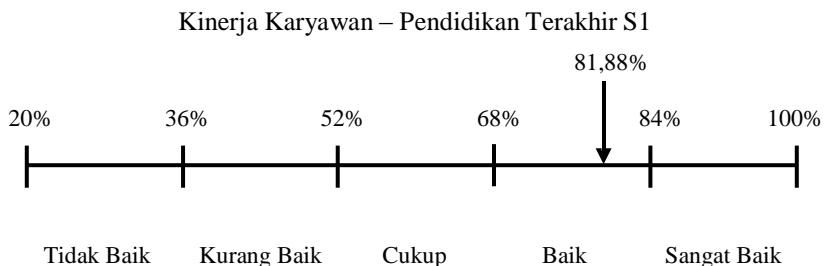
No	D3	Kategori Penilaian					Skor	%	Skor Ideal
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Budaya Organisasi (X)	9	42	8	1	0	239	79,67	300
2	Kinerja Karyawan (Y)	4	27	1	0	0	131	81,88	160

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai presentase tanggapan responden mengenai budaya organisasi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 79,67%, sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir S1 adalah sebesar 81,88%.

Dalam garis kontinum, skor tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan pendidikan terakhir S1 dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum budaya organisasi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir S1 berada pada tingkat yang **baik**.

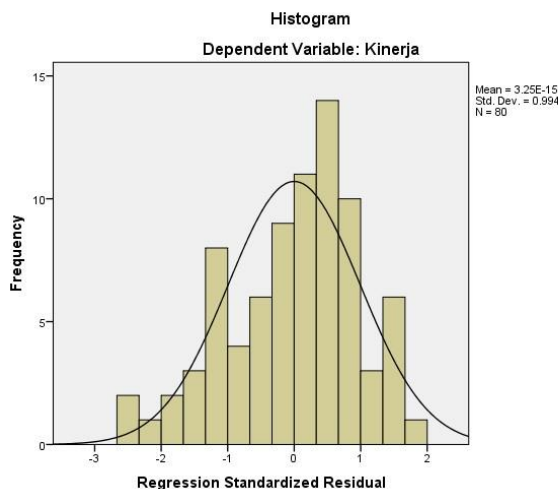


Dari gambar di atas, ditunjukkan bahwa garis kontinum kinerja karyawan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir S1 berada pada tingkat yang **baik**.

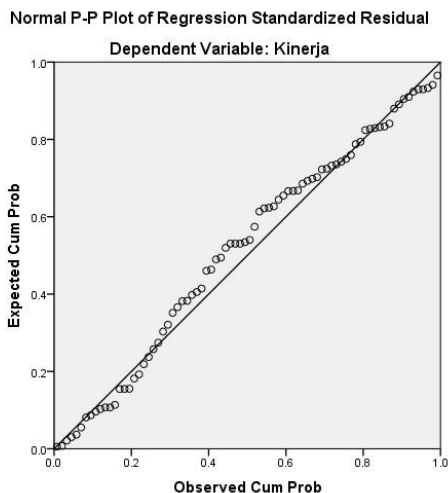
Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya organisasi dengan pendidikan terakhir SD memiliki nilai sebesar 85,33% lebih besar dibandingkan tingkat budaya organisasi dengan pendidikan terakhir SMA sebesar 81,24%, tingkat budaya organisasi dengan pendidikan terakhir D3 sebesar 76%, dan tingkat budaya organisasi dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 79,67%. Lalu tingkat kinerja karyawan dengan pendidikan terakhir S1 memiliki nilai sebesar 81,88% yang lebih besar dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan dengan pendidikan terakhir SD sebesar 72,5%, tingkat kinerja karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebesar 76,2%, dan tingkat kinerja karyawan dengan pendidikan terakhir D3 yaitu sebesar 76,25%.

Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini, uji normalitas yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan normal probability plots, histogram dan melalui uji analisis Non Parametric Test Kolmogorov – Smirnov.



Grafik histogram dikatakan normal apabila kurva tidak melenceng ke kiri atau ke kanan (sisi kanan dan sisi kiri sama lebarnya) namun apabila sebaliknya maka data berdistribusi tidak normal, ada pula pendapat yang mengatakan data dikatakan normal apabila pola distribusi berbentuk seperti lonceng. Terlihat di gambar di atas sebaran data berpola lonceng jadi dapat dikatakan normal, tapi arah distribusinya melenceng ke kanan jadi dapat dikatakan tidak normal pula. Banyaknya perbedaan pendapat mengenai kesimpulan normalitas data menggunakan grafik histogram sehingga penulis melakukan uji normalitas dengan dua cara lain yaitu *p-plots* dan *Non Parametris Test Kolmogorov – Smirnov* untuk menegaskan hasil normalitas.



Distribusi dari p-plot mengikuti fungsi distribusi normal apabila pola penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal. Dari gambar *p-plot* data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk meyakinkan apakah memang benar data bersifat normal atau tidak, maka penulis juga melakukan uji *Nonparametric Test Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan uji Kolmogorov-Smirnov ini yaitu :

- Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) > 0,05.
- Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikansi) < 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43641985
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.050
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^c

a. Test distribution is Normal.

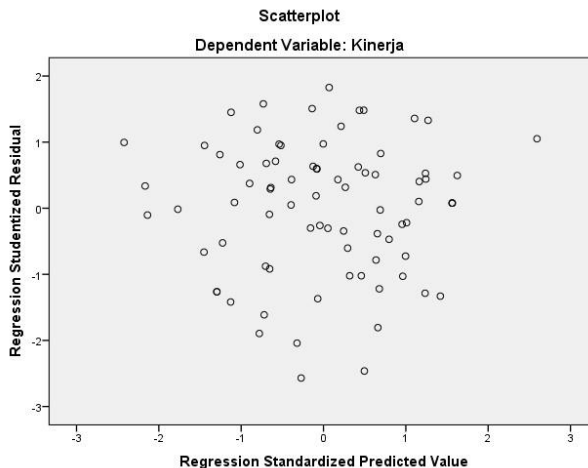
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test yang terlihat di tabel diperoleh nilai Asymp.sig. sebesar 0,180 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik. Uji statistik lainnya yang dapat dilakukan adalah Uji Glejser (Sunjoyo, et al 2013:69).



Dengan melihat penyebaran titik-titik yang acak dan tidak berpola pada gambar scatterplot di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Kemudian perhitungan lanjutan dengan Uji Glejser didapatkan hasil berikut ini:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.429	.193		2.218	.029
	Budaya	-.024	.061	-.045	-.397	.692

a. Dependent Variable: RES2

Intepretasi dari hasil uji heteroskedasitas dengan uji Glejser yaitu Sig. Budaya= 0,6920. Terlihat hasil bahwa variabel terbebas dari Heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi di atas 5% (0.05).

Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk menguji linier tidaknya data yang dianalisis. Dengan menggunakan tabel ANOVA pada SPSS, akan dilihat nilai Sig. linearity & Sig. deviation from linearity dari setiap variabel bebas dengan variabel terikat dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai Sig Linearity < α (0.05), dan nilai Sig deviation from linearity > α (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	16.167	62	.261	2.776	.011
Budaya		Linearity	7.025	1	7.025	74.786	.006
		Deviation from Linearity	9.142	61	.150	1.595	.143
Within Group ;			1.597	17	.094		
Total			17.763	79			

Berdasarkan keluaran di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel X yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier karena nilai Sig. linearity data tersebut adalah sebesar 0.006 (lebih kecil dari 0.05) dan nilai Sig. deviation from linearity data tersebut adalah sebesar 0.143 (lebih besar dari 0.05).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan perhitungan yang didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.811	.333		2.439	.017
	Budaya	.744	.104	.629	7.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel hasil uji regresi linear sederhana di atas, kemudian didapat model persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,811 + 0,744X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1.Konstanta (a) = 0,811. Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel budaya organisasi (X) = 0, maka kinerja karyawan Toserba XYZ Bandung tetap sebesar 0,811.
- 2.Koefisien X (b) = 0,744. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Toserba XYZ Bandung, atau dengan kata lain, jika variabel budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,744.

Sehingga didapat kesimpulan persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah ketika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:98).

Untuk menentukan nilai t tabel harus dicari derajat bebas (db) terlebih dahulu, maka $db = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel} = 80 - 2 = 78$, serta tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 1,991. Hipotesis statistik uji t dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Faktor budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba XYZ Bandung.

H_1 : Faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba XYZ Bandung.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.811	.333		2.439	.017
total_x	.744	.104	.629	7.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 7,143 sedangkan ttabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikansi 5%. Maka dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toserba XYZ Bandung.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Toserba XYZ Bandung dalam presentase, maka digunakan juga pengujian koefisien determinasi seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.388	.439208501

a. Predictors: (Constant), Budaya

Dari hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R^2) = 0,395. Koefisien determinasi didapat melalui perhitungan $D = R^2 \times 100\%$, berarti $D = 0,395 \times 100\% = 39,50\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 39,50%, sedangkan sisanya sebesar 60,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan Toserba XYZ Bandung, yang telah diterangkan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Budaya Organisasi pada Toserba XYZ Bandung diambil dari tujuh indikator yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Berdasarkan tanggapan responden tentang budaya organisasi pada Toserba XYZ Bandung sudah dilaksanakan dengan baik atau dalam kategori yang tinggi yaitu dengan tingkat presentase sebesar 80,82%, hal ini juga menyatakan bahwa budaya organisasi telah menunjukkan kondisi yang baik/hasil skor yang tinggi dari setiap indikatornya.
2. Kinerja karyawan pada Toserba XYZ Bandung diambil dari delapan indikator yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, *dependability*, inisiatif, dan kualitas personal. Berdasarkan tanggapan responden tentang kinerja karyawan pada Toserba XYZ Bandung sudah dilaksanakan dengan baik atau termasuk kedalam kategori tinggi yaitu dengan tingkat presentase sebesar 74,56%.
3. Dari analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) karyawan Toserba XYZ Bandung, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 39,50%, sedangkan sisanya sebesar 60,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ardana, I.K., Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 2010*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H John & Joice A. Russel. (1998). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill Inc.
- Dharma, Agus. (2001). *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Bandung: Sinar Baru.
- Dharma, Surya. (2011). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ernawan, Erni R. (2011). *Organizational Culture; Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Griffin, Ricky W. (2003). *Manajemen; Edisi Ketujuh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hofstede, G. (2002). *Culture's Consequencies: International Differences in Work Related Value*. London: Sage Publication.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M. (2001). *Human Resource Management, Eight Edition*. New York: McGraw Hill Companies.
- Koster. (2001). *Teori dan Aplikasi Statistik dan Probabilitas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Mathis, L. Robert & John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, Gregory & Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia: Aplikasi Contoh dan Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, Bambang & Lina Miftahul Jannah. (2005). *Metode-Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riduwan & Kuncoro Achmad Engkos. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumengan, R.J. (2002). *Budaya Organisasi: Paradigma Manajemen Yang Melejitkan Kinerja*. Jakarta: Usahawan.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Schuler R.S. dan Jackson S.E. (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2006). *Metode Penelitian Tindakan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Suliyanto. (2005). *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tika, Moh. Pabundu. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- de Hilal, A.V.G., et all. (2009). *Organizational Culture and Performance: a Brazilian Case*. Management Research News, 32 (2), 99-119.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Weather, W.B., and Keith Davis. (1996). *Human Resource and Personnel Management, Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Winanti, Marlina B. (2013) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution*, Jurnal Profit Volume 1.