

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN MANAJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL BEST WESTERN PREMIER THE HIVE CAWANG

Oleh :

Efiani

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Verry Cyasmoro

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Vina Espirapika

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Email: Efiani@stein.ac.id, verrycyasmoro@stein.ac.id, Espirapika@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

The purpose of this research is to test influences of Organization Culture, Leadership Style toward Job Satisfaction. The samples of this research consisted of one hundred employees's Hotel Best Western Premier the Hive Cawang. Analysis technique use SPSS software. The result of the analysis showed that Organization Culture and Leadership Style contributes an positive influence which is significant to Job Satisfaction, Job Satisfaction contributes an positive influence which is significant to Organizational Commitment, Organization Culture contributes an positive influence which is significant to Employee's Performance, Leadership Style contributes an positive influence which is significant to Employee's Performance, Organization Culture, Leadership Style and Job Satisfaction contributes an positive influence which is significant to Employee's Performance using Organizational Commitment . This empirical result indicated that in order to raise the standarts of a Organization Culture, Leadership Style and Job Satisfaction, because the lower of Employee's Performance, management should focus on factor such as Culture, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Commitment because leverage Organization Commitment, Job Satisfaction and Employee's Performance depend on it. Theoretical implications and suggestions for future research have been elaborated at the end of this study.

Keyword :

Organization Culture, job satisfaction, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor jasa dewasa ini mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan

produktif serta memiliki kualitas sumber daya manusia yang bermutu.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi bila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja yang dapat mempengaruhi

seseorang dalam menjalankan tugasnya. Apabila seorang karyawan tidak puas akibatnya kurangnya semangat dalam bekerja, malas, banyak melakukan kesalahan dan lainnya yang bersifat negatif sehingga menimbulkan pemborosan waktu serta tingkat absensi yang tinggi.

Pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti Hotel Best Western Premier the Hive, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan disukai atau tidaknya hotel tersebut oleh para pengguna jasa hotel, hal ini karena karyawan di bidang jasa yang berinteraksi langsung dengan para pengguna jasa hotel. Apabila pelayanan terhadap tamu tersebut bagus maka kinerja karyawan akan bagus yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pendapatan hotel. Oleh karena itu kinerja karyawan pada sebuah hotel harus ditingkatkan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2016), Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dan merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Hal ini tidak mungkin di definisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan namun budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang.

Sementara itu Robbins dan Coulter (2010) memberikan definisi, budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Wirawan (2007) berpendapat bahwa budaya sistem sosial atau organisasi memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi.

Budaya organisasi menurut Kreitner and Kinicki (2014) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Selain itu Moeljono (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peranan dan ketentuan perusahaan.

Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2010) mengemukakan adanya 3 tipe umum budaya organisasi yaitu :

1. *Constructive culture* adalah budaya dimana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif terkait dengan prestasi, aktualisasi diri, dorongan kemanusiaan dan afiliasi.
2. *Passive - defensive culture* mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan kerja mereka sendiri. Budaya ini memperkuat keyakinan normatif dikaitkan dengan penilaian, kebiasaan, ketergantungan dan penghindaran.
3. *Aggressive - defensive culture* mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka. Tipe budaya ini lebih mempunyai karakteristik keyakinan normative mencerminkan oposisi, kekuatan, kompetitif, dan perfeksionis.

Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Tujuh karakteristik utama diungkapkan oleh Robbins and Judge (2015) yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail. Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis dan memperhatikan detail.
3. Orientasi pada hasil. Tingkat manajemen menitik beratkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi pada manusia. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan pertimbangan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim. Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.
6. Keagresifan. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
7. Stabilitas. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

H1. : Ada pengaruh Budaya Organisasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Best Western Premier the Hive Cawang.

Kepuasan Kerja

Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, Rivai (2009).

Menurut Robbins and Judge (2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristik lainnya. Vecchio dalam Hamali (2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan seseorang terhadap pekerjaan. Lain hal dengan Gibson dalam Hamali (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.

Umam (2012) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Handoko (2014) Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal serupa dinyatakan oleh Bangun (2012) kepuasan kerja adalah penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Luthans (2006) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yang cukup terkenal menurut Rivai (2009) adalah :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat perbedaan, tetapi perbedaan yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan
2. dengan apa yang dicapai.
3. Teori Keadilan (*Equity theory*) teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.
4. Teori dua faktor (*Two factor theory*) menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berlanjut, teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Rivai (2009) adalah :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi pekerjaan yang tepat.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja, orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat
7. Kondisi pekerjaan

Mangkunegara dalam Hamali (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

1. Perpindahan Karyawan. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *Turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur. Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan relatif muda. Hal ini di asumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau tidak ketidakeimbangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.
 4. Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
 5. Ukuran Organisasi perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.
- H2. : Ada pengaruh Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Best Western Premier the Hive Cawang.

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, Rivai (2013).

Robbins and Judge (2015) menyatakan kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial didalam organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun tidak semua pemimpin adalah para manajer, demikian pula tidak semua manajer adalah pemimpin.

Hal serupa dikemukakan oleh Bangun (2012) bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan

baik dalam mencapai tujuannya. Menurut yukl (2010), Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam group atau organisasi.

Owens dalam Sudaryono (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Pendapat ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut langsung dan berkembang melalui transaksi antar pribadi yang saling mendorong dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, Thoha (2003).

Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan menurut Robbins and Judge (2015) yaitu sebagai berikut :

1. Teori Perilaku. Teori perilaku kepemimpinan yaitu teori-teori yang mengusulkan perilaku spesifik yang mendiferensiasikan para pemimpin dari bukan para pemimpin.
2. Teori Situasional / kontigensi. Teori kepemimpinan situasional menitikberatkan pada para pengikutnya. Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan yang berhasil akan tergantung pada pemilihan gaya kepemimpinan kontigensi yang tepat terhadap kesiapan dan para pengikutnya, sampai sejauh mana mereka bersedia dan mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.
3. Teori Karismatik. Teori kepemimpinan karismatik suatu teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa para pengikut membuat atribut kepahlawanan atau kemampuan dalam kepemimpinan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.
4. Teori Transformasional. Teori kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.
5. Teori Transaksional. Teori kepemimpinan transaksional adalah para pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan.

Unsur-unsur Kepemimpinan

Menurut Bangun (2012), ada empat unsur dalam kepemimpinan antara lain :

1. Kumpulan Orang. Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud.
2. Kekuasaan. Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya.
3. Memengaruhi. Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya.
4. Nilai. Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

Indikator kepemimpinan

Great person theory dalam Wibowo (2013) karakteristik atau sifat pemimpin yang sukses menurut pandangan teori ini adalah :

1. Dorongan adalah harapan untuk berprestasi, ambisi, energi tinggi, kegigihan dan inisiatif
 2. Kejujuran dan integritas merupakan bentuk sifat dapat percaya, dapat diandalkan, dan terbuka.
 3. Motivasi kepemimpinan adalah adanya keinginan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
 4. Percaya diri adalah kepercayaan terhadap kemampuan sendiri.
 5. Kemampuan kognitif adalah kecerdasan, kemampuan mengintegrasikan dan mengimplementasikan sejumlah besar informasi.
 6. Pengetahuan tentang bisnis adalah pengetahuan tentang industri dan masalah teknis yang relevan.
 7. Kreatifitas adalah kapasitas yang timbul dengan gagasan orisinal.
 8. Fleksibilitas adalah kemampuan menyesuaikan dengan kebutuhan pengikut dan situasi.
- H3 : Ada pengaruh Kepemimpinan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Simanjuntak (2011) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Halfert dalam Rivai (2015) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu yang diproyeksikan dengandasar efisiensi, pertanggung jawaban, atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Sudaryono (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut. Selanjutnya, Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil dari unjuk kerja.

Adapun pendapat lain menurut Rivai (2004) kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam umam (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

- Kemampuan.
- Motivasi.
- Dukungan yang diterima.
- Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- Hubungan mereka dengan organisasi.

Indikator Kinerja

Sudaryono (2017) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor prestasi, yaitu :

- Mutu kerja (ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapihan)
- Kuantitas kerja (keluasan tugas, kecepatan menyelesaikan tugas)
- Ketangguhan (mengikuti perintah, inisiatif ketepatan waktu, kehadiran)
- Sikap (terhadap perubahan, kerja sama)

H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Best Western Premier the Hive.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan dari seluruh departemen di Best Western Premier the Hive cabang ini sebanyak 154. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Accidental Sampling* dengan memberikan kuesioner secara acak kepada karyawan yang bekerja di Hotel Best Western Premier the Hive Cabang. Tehnik pengambilan sample hanya responden yang bekerja dengan status karyawan kontrak tanpa karyawan harian, yaitu sebanyak 100 responden dari total karyawan yaitu 134.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh 20 responden dengan 3 variabel dan total 52 pernyataan diketahui semua pernyataan dalam variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,444 pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05).

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Valid	Tidak Valid
Budaya organisasi	14	14	0
Kepuasan kerja	14	14	0
Kepemimpinan	16	16	0
Kinerja	8	8	0

Sumber : Hasil olahan Angket

Dari tabel 5.1 dan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson Product Moment seluruh variable bebas terhadap total masing-masing variable, yaitu : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan serta variable tidak bebas yaitu Kinerja Karyawan seluruhnya

diatas 0,444 dengan demikian seluruh butir pertanyaan pada kuesioner telah valid atau telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Budaya organisasi	0,762	Reliable
Kepuasan kerja	0,729	Reliable
Kepemimpinan	0,781	Reliable
Kinerja	0.768	Reliable

Sumber : Hasil olahan Angket

Dari hasil uji Reliabilitas, ditemukan nilai koefisien Alpha Cronbach seluruhnya diatas 0,700, hal ini menunjukkan bahwa kuesioner telah reliable atau handal digunakan.

Identitas Responden

Deskripsi responden yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran responden terhadap kinerja di Best

Western Premier the Hive Cawang, berdasarkan Jenis kelamin, usia dan lama bekerja

Tabel 5.3 Karakteristik responden

Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Pria	69	69%
Wanita	31	31%
Total	100	100%
Usia		
18-25	56	56%
26-35	38	38%
>36	6	6%
Total	100	100%
Lama Bekerja		
>1 tahun	36	36%
1-2 tahun	45	45%
3-4 Tahun	19	19%
<5 Tahun	0	0
Total	100	100%

Sumber : Hasil oleh Angket

Dari tabel diatas diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini ada 100 orang, dimana karyawan yang menjadi responden umumnya adalah laki-laki sebanyak 69 dan wanita ada 31. Karyawan yang menjadi responden umumnya adalah karyawan dari semua departemen. Hal ini dikarenakan kebutuhan karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan. ditemukan umumnya responden berada pada kelompok usia 18-25 tahun, sebanyak 56 responden, responden yang usianya 26-35 tahun sebanyak 38 responden dan responden yang usianya diatas 36 tahun ada 6 responden. Data ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan di Best Western Premier the Hive Cawang berusia muda, ditemukan bahwa karyawan yang bekerja <1 tahun sebanyak 36 responden, karyawan yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 45 responden, karyawan yang bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 19 responden dan yang bekerja >5 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 45 responden yang berarti relatif cukup lama sehingga diharapkan akan pengalaman yang cukup.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi merupakan uji persyaratan jika menggunakan analisis regresi linier. Uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Jika asumsi tersebut dilanggar, misal model regresi tidak normal, terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat linieritas, maka hasil analisis regresi dan pengujian seperti uji F dan uji t menjadi tidak valid atau bias. Persamaan yang dibangun harus memenuhi asumsi dasar yaitu data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinierita, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan dapat memenuhi linieritas. Adapun asumsi klasik yang dilakukan sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variable dependen, variable independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan program spss versi 23.

Tabel 5.10 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04483085
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.066
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

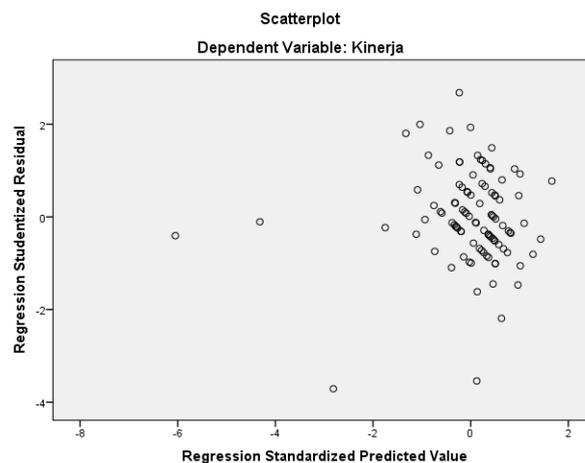
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : SPSS 23 (Hasil olehan Angket)

Dengan menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$ diperoleh untuk variable X_1, X_2, X_3 , Dan Y dari nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,117 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi karena $0,117 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 5.1 : Uji Heteroskedastisitas

Pelanggaran terhadap asumsi heteroskedastisitas dapat diketahui dengan memeriksa diagram pancar antara nilai prediksi (Z_{pred}) dengan nilai residu dari pengamatan. Jika diagram pancar membentuk pola tertentu maka terjadi pelanggaran terhadap asumsi heteroskedastisitas. Pada gambar 5.1 ditemukan bahwa diagram pancar antara lain prediksi dengan

nilai residu dari pengamatan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar antara nilai positif dan negatif secara merata, dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Multikolonieritas

Pada penelitian ini akan dianalisis apakah ada saling korelasi antara variabel Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan kepemimpinan.

Tabel 5.11 Uji Multikolonieritas antar variabel

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,581	1,721	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,530	1,885	Non Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,617	1,621	Non Multikolinieritas

Sumber : Hasil olehan Angket

Dengan menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF), dengan titik batasan nilai $VIF < 10$ sebagai batasan untuk memenuhi asumsi multikolinieritas, dari dua variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini diperoleh nilai VIF seluruh variabel < 10 dan nilai tolerance < 1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi

multikolinieritas atau tidak ada saling korelasi antar variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Linieritas

Uji Linieritas setiap variabel bebas, dilakukan dengan uji t. Hasil uji linieritas disajikan pada tabel 5.12.

Tabel 5.12 Uji Linieritas dengan metode Linearity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	490.406	16	30.650	7.495	.000
		Linearity	297.773	1	297.773	72.813	.000
		Deviation from Linearity	192.633	15	12.842	3.140	.000
	Within Groups		339.434	83	4.090		
	Total		829.840	99			
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	555.101	22	25.232	7.072	.000
		Linearity	285.803	1	285.803	80.101	.000
		Deviation from Linearity	269.299	21	12.824	3.594	.000
	Within Groups		274.739	77	3.568		
	Total		829.840	99			
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	523.507	17	30.795	8.243	.000
		Linearity	304.776	1	304.776	81.583	.000
		Deviation from Linearity	218.730	16	13.671	3.659	.000
	Within Groups		306.333	82	3.736		
	Total		829.840	99			

Sumber : Hasil olehan Angket

Dari tabel 5.12 ditemukan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linier terhadap variabel tidak bebas, terbukti dari nilai signifikansi hasil uji deviasi linieritas $> 0,05$, artinya deviasi linieritas pada setiap variabel tidak signifikan.

Model Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23, model regresi yang menunjukkan pengaruh antara variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di Hotel Best Western Premier the Hive Cawang disajikan pada tabel 5.12 sebagai berikut :

Tabel 5.13 Model Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	-.023	3.674		-.006	.995
Budaya Organisasi	.200	.064	.296	3.128	.002
Kepuasan Kerja	.118	.054	.216	2.186	.031
Kepemimpinan	.230	.065	.325	3.543	.001

Sumber :
Hasil
olehan
Angket

adalah
tetap

Dari tabel 5.13 di atas diperoleh bahwa model regresi yang menggambarkan hubungan antara budaya organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3). Sebagai berikut :
Kinerja = $-0,023 + 0,200$ Budaya Organisasi $+ 0,118$ Kepuasan Kerja $+ 0,230$ Kepemimpinan.

1. Nilai konstanta = $-0,023$ mempunyai arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai $-0,023$ jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar $0,200$ memberi arti bahwa jika budaya organisasi (X_1) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar $0,200$ kali.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar $0,118$ memberi arti bahwa jika kepuasan kerja (X_2) lebih di tingkatkan sedangkan variabel lain

(konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar $0,118$ kali.

4. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar $0,230$ memberi arti bahwa jika kepemimpinan (X_3) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar $0,230$ kali.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Best Western Premier the Hive Cawang, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 5.14 Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.888	3	138.629	32.150	.000 ^b
	Residual	413.952	96	4.312		
	Total	829.840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olehan Angket

Dari tabel di atas, diperoleh F 32.150 hitung nilai signifikan 0,00 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,00 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi, variabel kepuasan kerja dan variabel kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Hotel Best Western Premier the Hive Cawang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Nel ariyanti (2014) , Iriani ismail

(2008) , Dewi lina (2014) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dengan objek penelitian yang berbeda-beda.

Uji T

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Dari hasil output pengolahan data bantuan SPSS 23 dari tabel di atas diperoleh:

Tabel 5.15 Uji Parsial Variabel dengan uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.023	3.674		-.006	.995
Budaya Organisasi	.200	.064	.296	3.128	.002
Kepuasan Kerja	.118	.054	.216	2.186	.031
Kepemimpinan	.230	.065	.325	3.543	.001

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Hasil olahan Angket

Variabel Budaya Organisasi

Hasil uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t hitung = 3.128 dengan tingkat signifikansi 0,002, di bawah 0,05 ($0,002 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Best Western Premier the Hive Cawang, Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Fauzi, Warso, dan Haryono (2016) yang memberikan kesimpulan ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Games Indonesia Semarang.

Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji t untuk variabel Kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung = 2.186 dengan tingkat signifikansi 0,031, di bawah 0,05 ($0,031 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Best Western Premier the Hive Cawang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Indrawati (2013) yang memberikan kesimpulan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit di kota Denpasar

Variabel Kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 3,543 dengan tingkat signifikansi 0,001 di bawah 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Best Western Premier the Hive Cawang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Pramudito dan Yuniarto (2009) yang memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Semakin cocok atau sesuai kepemimpinan yang dipersiapkan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari analisis determinasi dapat dilihat pada output model hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R hitung	Kategori	Koefisien Determinasi	R tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,599	Sedang	35,88 %	0,196	Nyata
Kepuasan Kerja	0,587	Sedang	34,45 %	0,196	Nyata
Kepemimpinan	0,606	Kuat	36,72 %	0,196	Nyata
Serentak	0,708	kuat	50,12%	0,196	Nyata

Sumber : Hasil olahan Angket

Berdasarkan hasil analisis tabel 5.16 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara bersama-sama, berdasarkan tabel di atas dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

a. Nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi dengan kinerja adalah 0,599 dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ artinya nilai tersebut masuk ke dalam kategori sedang sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan linier yang

signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier the Hive. Untuk menjelaskan keragaman dari budaya organisasi pada Hotel Best Western Premier the Hive Cawang adalah 35,88 % sedangkan sisanya sebesar 64,12 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

- b. Nilai koefisien korelasi variabel kepuasan kerja dengan kinerja adalah 0,587 dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ artinya nilai tersebut masuk kedalam kategori sedang sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier the Hive. Untuk menjelaskan keragaman dari kepuasan kerja pada Hotel Best Western Premier the Hive Cawang adalah 34,45 % sedangkan sisanya adalah 65,55 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- c. Nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan dengan kinerja adalah 0,606 dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ artinya nilai tersebut masuk kedalam kategori kuat sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier the Hive. Untuk menjelaskan keragaman dari kepemimpinan pada Hotel Best Western Premier the Hive adalah 36,72 % sedangkan sisanya adalah 63,28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- d. Secara serentak atau bersama-sama nilai koefisien korelasi ketiga variabel secara bersama-sama dengan kinerja karyawan adalah 0,708 dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang nyata pada kategori kuat antara ketiga variabel secara bersama-sama dengan kinerja karyawan Hotel Best Western Premier the Hive. Kemampuan ketiga variabel secara bersama-sama untuk menjelaskan variabilitas dari kinerja karyawan adalah 50,12% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh ketiga variabel secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier the Hive Cawang adalah 50,12%, sisanya sebesar 49,88% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka penulis dapat memberikan kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier the Hive Cawang karena Budaya

Organisasi menjadi pedoman dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan, dimana besaran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 35,88% .

- b. Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier the Hive Cawang, kemampuan variabel kepuasan kerja untuk menjelaskan keragaman kinerja karyawan sebesar 34,45%.
- c. Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier the Hive Cawang karena kualitas pemimpin sebagai faktor penting yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi, dimana besaran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,72%.
- d. Budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh pada Hotel Best Western Premier the Hive karena keterlibatan dan peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan, untuk senantiasa memperhatikan kebutuhan karyawan, dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh ketiga variabel secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier the Hive Cawang adalah 50,12% .

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Handoko, Tani. 2014. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terprsktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Rivai, Veithzal, Bachtiar & Amar, Boy Rafli. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal, Ramly, Mansyur, Mutis, Thoby dan Arafah, Willy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen & Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Bandung: Erlangga
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Sedarmayanti. 2016. *Manajamen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan*

- Manajemen Pegawai Negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Silitonga, Parlagutan, Bonifasius Nainggolan, dan Rivera Pantro Sukma. 2014. *Panduan Penyusunan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Internasional*. Jakarta
- Sudaryono.2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service)
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Thoha, miftah. 2003. *Perilaku Organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Indrawati. Ayu desi, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar, Vol7, No 2
- Posuma, Christilia, 2013, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado, Vol 1 , No 4
- Lina, dewi, 2014, Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating, Vol 14, No 1
- Trang, Dewi sandy, 2013, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, Vol 1, No 3
- Santoso, Eko, 2006, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central AsiaKudus,
- Maramis, Erico, 2013, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Manado, Vol 1 , No 4
- Fauzi, Muhamad, Warso, Hayono, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening studi pada karyawan Pt Toys Games Indonesia Semarang , Vol 02, No 02
- Kurtianingsinh, Minarsih, Hasiolan, 2016, pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada dians kebudayaan dan pariwisata kota semarang, Vol 02, No 02
- Pramudito, Yuniato, 2009, pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasi, Vol 06
- Ismail, iriani, 2008, Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan pemerintah kabupaten-kabupaten di Madura, Vol 12, No 01
- Juniantara, Riana, 2015, Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar, Vol 4, No 9
- Marpaung, 2014, Penagruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemendikbud di senayan Jakarta, Vol 02, No 01.
- Ariyanti, Nel, 2014, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, Vol 14, No 02.
- Muizu, 2014, Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Vol 16, No 1
- Potu, Aureli, 2013, kepemimpinan, motivasi,dan lingkungan kerja , pengaruhnya, terhadap kinerja karyawan pada kanwil dan ditjen kekayaan Negara sulutenggo dan Maluku utara di manado, Vol 1 , No 14.