

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR INSPEKSI BANDUNG (2018)

Oleh : Sak Khie* dan Gian Gantika

ABSTRACT

This study aims in general to analyze the influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Work Achievement at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Inspection Office Bandung. The research method used in this research is survey by using data collecting instrument / instrument in the form of questionnaire which previously been tested the validity and reliability of the instrument. As the target population is the employees of Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Inspection Office Bandung, which amounted to 56 people, the size of the sample used as much as the size of the population. The sampling technique used is Saturated Sampling. Data analysis technique used is simple and multiple regression analysis. Prior to data analysis, firstly tested requirements analysis, namely through normality test, homogeneity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test. Based on descriptive statistical analysis obtained: (1) Employee job performance included in high category; (2) Organizational culture is included in high category, and Employee work environment is high category. While the results of hypothesis testing: (1) Organizational culture has a positive and significant impact on employee performance in Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Inspection Office Bandung, with the influence of 82.3% and 17.7% influenced by other variables or factors; (2) The work environment of employees has a positive and significant impact on employee performance at Bank Rakyat Indonesia Tbk Inspection Office Bandung, with the influence of 97.1% and 2.9% influenced by variables or other factors; (3) Organizational culture and working environment of employees together have a positive and significant effect on employee performance at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Inspection Office Bandung, with the influence of 99.1% and 0.9% influenced by variables or factors other.

Keywords: Job Performance, Organizational Culture, Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 1997: 233). Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan prestasi kerja terbaik dari setiap individu.

Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat

berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/ dipekerjakan. Hasibuan (2000: 12) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran pegawai meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasaraannya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Budaya organisasi ialah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002: 187). Menurut Robbins (2002: 279) mendefinisikan budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins (2002: 279) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Hal ini diperkuat dengan pernyataan McShane dan Glinow (2005) dalam *Journal of Business systems governance and ethnics* (Olu Ojo, 2010:4) menyatakan bahwa budaya perusahaan membantu memahami kegiatan organisasi dan pegawai dapat berkomunikasi dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kerjasama dengan pegawai yang lain karena mereka saling mengajarkan mental perusahaan secara langsung. Penelitian yang dilakukan Olu Ojo menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan, hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan (Olu Ojo, 2010: 11). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Nitisemito, 1992:183). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Hayes (2008), *Journal of Business, economic & finance* (Demet Leblebici, 2012: 39) menjelaskan tentang perilaku pegawai di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan Demet Leblebici menyatakan bahwa komponen perilaku dari

lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap produktivitas, dibandingkan dengan pengaruh komponen fisik (Demet Leblebici, 2012:47).

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prestasi Kerja

Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno Edy (2011:150), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah: “Tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”.

Lebih lanjut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno Edy (2011:150), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah: “Catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Hal senada dikemukakan oleh Lawler dalam As’ad (1995:46), bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh personel dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler & Porter dalam Sutrisno Edy (2011:151) menyatakan, bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan “*Succesfull Role Achivement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya”

Sedangkan menurut Dharma (2004:1), bahwa istilah prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh organisasi ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dalam lingkup yang lebih luas, Bernardin dan Russel (1998:378) mengatakan: “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified jobfunction or activity during a specified time period*”. Ungkapan tersebut diartikan, bahwa prestasi kerja adalah sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

B. Budaya Organisasi

Linda Smircich (2003:339-358) mengungkapkan bahwa untuk memahami budaya organisasi dapat dipandang dari dua sudut pandang, yaitu : (1) antropologi; dan (2) teori organisasi. Dalam kajian ilmiah dapat dilakukan melalui pendekatan *structural functional, living organism, organizational (corporate) culture*.

Slocum dalam Taliziduhu Ndruha (2005:98) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrick dalam Taliziduhu Ndruha (2005:100). Sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat. Pada bagian lain, Sofo dalam Taliziduhu Ndruha (2005:102) memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Dan membantu membentuk perilaku dan menyesuaikan persepsi.

Budaya menurut Koentjaraningrat (2001:72) juga dapat diartikan sebagai : “Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar. Lebih lanjut Danim (2003:148) menyatakan budaya menunjukkan sesuai dengan kekhasan etnik, profesi dan kedaerahan”.

C. Lingkungan Kerja Pegawai

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayati (dalam Intanghina, 2008), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Menurut Pattanayak (2002), motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul

keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah survei deskriptif analisis. Menurut Sukmalana (2008:316), bahwa jenis penelitian survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1. Populasi

Populasi mempunyai arti yang bervariasi. Menurut Ary, D., Jacob, L.C. dan Rajavich dalam Sukardi (2003:53) mendefinisikan “Population is all members of well defined class of people, events or objects”.

2. Sampel

Karena populasi pegawai, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh. Teknik pengambilan sampel tersebut, berdasarkan pendapat-pendapat berikut: Arikunto (2004:120) mengatakan bahwa: “Untuk ancer-ancer, apabila subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

HASIL

Tabel 1.
Rangkuman Uji Homogenitas Varians Y, X_1 ,
dan X_2

Varians	Lavene Statistic	df ₁	df ₂	Sig.	Keputusan	Keterangan
Y, X_1 , X_2	0,440	2	165	0,572	Terima H_0	Homogen

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan tabel 1. diperoleh nilai Lavene Statistic 0,440 dan sig = 0,572. Dengan membandingkan nilai Sig dan taraf $\alpha = 0,05$, maka nilai Sig. > α . Dengan demikian varians untuk semua variabel dapat disimpulkan adalah sama atau homogen.

Tabel 2.
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Model		
		1		
		(Constant)	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja Pegawai
Unstandardized Coefficients	B	-,501	,121	,706
	Std. Error	,612	,012	,023
Standardized Coefficients	Beta		,261	,765
t		-,819	10,434	30,601
Sig.		,416	,000	,000
Collinearity Statistics	Tolerance		,287	,287
	VIF		3,489	3,489

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data

Dari tabel tersebut di atas, diperoleh nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebasnya, baik variabel Budaya Organisasi maupun Lingkungan Kerja diperoleh 0,287, atau *Tolerance* > 0,1, sedangkan untuk nilai VIF diperoleh 3,489 atau nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 3.
Uji Heterokedastisitas

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,995 ^a	,991	,990	1,298	1,776

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Pegawai, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data

Dari tabel tersebut di atas, diperoleh nilai R^2 atau *R Square* = 0,991 dan $\alpha = 0,05$, jadi $R^2 > 0,05$, sehingga hipotesis nol diterima artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Durbin-Watson Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,995 ^a	,991	,990	1,298	1,776

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Pegawai, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel di atas, maka harga *Statistic Durbin-Watson* adalah sebesar 1,776. Nilai tersebut terletak 1,66 – 2,34, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda terbebas dari autokorelasi.

Tabel 5.
Tabel Analisis Varians (ANOVA) Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $y = 8,314 + 0,420 X_1$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7736,356	1	7736,356	250,664	,000 ^b
	Residual	1666,626	54	30,863		
	Total	9402,982	55			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel diatas, untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linier atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linieritas regresi dengan kriteria penilaian F hitung < F tabel atau Sig. < α . Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 6.1 menunjukkan bahwa nilai Sig. = 0,000, bila dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, sehingga nilai Sig. < 0,05. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linier.

Tabel 6.
Tabel Analisis Varians (ANOVA) Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $y = -0,183 + 0,909 X_2$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9130,313	1	9130,313	1808,186	,000 ^b
	Residual	272,669	54	5,049		
	Total	9402,982	55			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dengan menggunakan uji linieritas regresi dengan kriteria penilaian F hitung < F tabel atau Sig. < α . Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 6.2 menunjukkan bahwa nilai Sig. = 0,000, bila dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, sehingga nilai Sig. < 0,05. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linier.

Tabel 7.
Tabel Analisis Varians (ANOVA) Untuk Uji
Signifikansi dan Linieritas Regresi $v =$
 $-0,501 + 0,121 X_1 + 0,706 X_2$

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9313,704	2	4656,852	2764,546	,000 ^b
Residual	89,278	53	1,684		
Total	9402,982	55			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Pegawai, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dengan menggunakan uji linieritas regresi dengan kriteria penilaian F hitung $< F$ tabel atau $Sig. < \alpha$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 6.3 menunjukkan bahwa nilai $Sig. = 0,000$, bila dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, sehingga nilai $Sig. < 0,05$. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linier.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Inspeksi Bandung, dengan besarnya pengaruh 82,3% dan 17,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.
2. Lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Inspeksi Bandung, dengan besarnya pengaruh 97,1% dan 2,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Inspeksi Bandung, dengan besarnya pengaruh 99,1% dan 0,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rashid, M. Z., M. Sambasivan & J. Johari (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Development*. Vol. 22, No. 8, pp. 708-728.

Akdon (2005). Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen. Dewa Ruci: Bandung.

As'ad, Moh. (2000). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.

————— (2003). Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan. Ed. 2. Liberty: Yogyakarta.
Bangun, Wilson (2008). Budaya Organisasi : Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. Universitas Kristen Maranatha Bandung, *Jurnal Manajemen* Vol. 8, No. 1, 39-50.

Bavendam, J. (2005). *Managing Job Satisfaction*, [http:// www.employeesatisfactions.com](http://www.employeesatisfactions.com)

Bellou V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*. Vol. 15 No. 1 pp. 4-19.

Bigliardi, B. and Dormio, A. I., Galati, F., and Schiuma, G. (2012). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *The Journal of information and knowledge management systems*. Vol. 42 No. 1, 2012 pp. 36-51.

Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B. and Wood, J. A. (2007). "The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment.

Brown, B. W. and Moberg, J. D. (1980). *Organizational Theory Management: A Micro Approach*. Jhon Wiley and Sons, Inc.: New York.

Chatman, Jennifer and Bersade (1997). Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance, *Journal Of Applied Psychology*, February, 29 – 42.

Church, Allan H. (1997). Managerial Behaviors and work Group Climate as Predictors of Employee Outcome, *Human Business Development Quarterly*.

Cushway, Barry & Derek Lodge (2003). *Organizational Behaviour And Design* Elex Media Komputindo: Jakarta.

Danim, Sudarwan (2003). Organisasi dan Manajemen. Bumi Aksara: Jakarta.

Davis, Keith & William B. Werther, Jr. (2000). *Human Resource and Personnel Management*, Edisi Terjemahan, Prenhallindo: Jakarta.

- Davis, Keith dan J. W. Newstrom (2003). *Perilaku dalam Administrasi*. Erlangga : Jakarta.
- . (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga
- De Groot, Timothy, Kiker, D. Scott, and Cross, Thomas C. (2000). “A Meta Analysis to Review Organizational outcomes Related to Charismatic Leadership”, *Canadian Journal of Administrative Science*, Vol.17, pp.356-371.
- Denison (1990). *Coorporate Culture and Organizational Effectiveness*. Jhon Willey: New York.
- Eugene McKenna dan Nic Beec. (2002). *The Essence of : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Toto Budi Santoso, ANDI: Yogyakarta.
- Fumnilola, O. F., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). Impact of Job Satisfaction Dimensions on Job Performance in a Small and Medium Enterprise In Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (11).
- Gibson, J. L. J. H. Donnelly & J. M. Ivancevich (2005). *Organizations*. Richard D. Irwin. Inc.
- Ghofar, Abdul S. A. S. (2004). Pengaruh Strategi Manufaktur Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Maranatha* Volume 3, Mei.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghiselli, E.E. dan Brown, C.W. (2003). *Personnel and Industrial Psychology*. Mc. Graw-Hill Book. Co.: New York.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61–81.
- Greenberg, J. dan Robert A. Baron (2001). *Organizational Behavior*. 6th Edition. Prentice Hall International Edition.
- Handoko, T. Hani 1(1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrianto, N. and Bambang S. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE : Yogyakarta.
- Judge dan Locke (1993), “Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership”, *Journal of Applied Psychology*, 85 (5): 751-765.
- Jung, T, T Scott, HTO Davies, P Bower, D Whalley, R McNally, and R Mannion (2007), Instruments for the Exploration of Organisational Culture, Working Paper, Available at <http://www.scothub.org/culture/instruments.html>.
- Kenneth, N. Wexley, Gary A. Yukl. (1991). *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Richard D. Irwin, Inc. : Illinois.
- Kirk L. Rongga. (2001). *Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction*, Academy Of management Review. July.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2003). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan: Erly Suandy, Salemba Empat: Jakarta.
- Koentjaraningrat (2001). *Pengantar Antropologi*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 7(2): 171-188.
- Kusumawati, Ratna (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS. Roesmani Semarang). *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 148 6, November 2008. pp. 148-161..
- Linda Smircich (2003). *Organizational Culture*, 2rd edition, John Willey & Sons, Inc.: New York.
- Margono, S. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Penerbit Rineka Cipta : Jakarta
- MacIntosh, Eric W., and Alison Doherty (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review* 13 (2010) 106–117.
- Masrukhin dan Waridin (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Mazuki J., Simun, M., and Chong, S. C. (2011). “Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates: Roles of graduates, higher learning institutions and employers. *Education + Training*, Vol.53 No.6. pp. 515-530. Emerald Group Publishing Limited.

- Merry Cristiana dan Sunjoyo (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Identifikasi Organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(2), 157-176.
- Nafrizal, A. Rahman Lubis, and Sofyan Idris. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 2 No.1 November 2012, pp. 52-67.
- Naqvi, R., Ishtiaq, M., Kanwal N. and Ali M. (2013). Impact of Job Autonomy on Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Moderating Role of Organizational Culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management System*. Vol. 8 No. 17 pp. 92-102.
- Ndraha, Taliziduhu (2005). *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Nugroho, A. (2005). Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. ANDI: Yogyakarta.
- Nurhayati, Ma'nun dan Bisma Dewabrata. (1995). Identifikasi Nilai-Nilai Budaya Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Sikap Kerja. Procceding forum komunikasi penelitian manajemen di Indonesia.
- Park J. S. and Kim T. H. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?. *The Journal Leadership in Health Services* Vol 22 No.1, pp. 20-38.
- Peter Lok and John Crawford (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.16 No.8, 2001, pp.594-613.
- Ranupandojo, H. dan Suad Husnan, (2004). *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesepuluh. BPFE: Yogyakarta.
- Renyiwijoyo, Muindro. (2003). Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan : Studi Empiris Karyawan Sektor Manufaktur di Indonesia. Universiti Utara Malaysia : *Thesis*.
- Riduwan dan E. A. Kuncoro. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Alfabeta : Bandung.
- Riley, D. (2006). *Turnover Intention: The Mediation effects of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*. Unpublished doctoral dissertation, University of Waikato.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- . (2006). *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*. (Terjemahan: Yusup Udaya). Arcan : Jakarta.
- Ruseffendi, E. T. (2003). *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non-Eksakta Lainnya*. Unnes Press : Jakarta.
- Saal, F. E. and Knight, P. A. (1995). *Industrial/Organizational Psychology*, USA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Sabri, P.S.U., Ilyas, M., and Amjad, Z. (2011). Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 24 [Special Issue – December 2011]. pp. 121-128.
- Santosa, P. B. dan Ashari (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*, 3rd edition, John Wiley & Sons, Inc.: New York.
- Schermerhorn, John R, Jr. (2008). *Management*, Nineth Edition, John Wiley & Sons, Inc.: New York.
- Schon, K., Berquist, B. and Klepsjo, B. (2010). The consequences of Six Sigma on job satisfaction: a study at three companies in Sweden. *International Journal of Lean Six Sigma* Vol. 1 No. 2, 2010 pp. 99-118. Emerald Group Publishing Limited.
- Shah, N. and Jamsheer A. Halepota (2011). "An empirical investigation of organisational antecedents on employee job satisfaction in a developing country", *Transforming Government: People, Process and Policy*, Vol. 5 Iss: 3, pp.280 – 294.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. United Kingdom: Sage Publications Ltd.
- Stoner, James A. F. (2000). *Management*. 15th. Edition. Prentice-Hall : New Jersey.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R and D*. Alfabeta: Bandung.

- (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Suit, Jusuf (1996). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sukardi (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kompetensi dan Praktiknya*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sunadji, Troena, E. A., Surachman, and Armanu (2013). The Role of Organizational Culture, Leadership, Communication, and Job Satisfaction on Employee Performance (Study on Public Enterprise of Water Reseorce Management of Ministry State-Owned Enterprise). *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 3, No.2; February 2013, pp. 34-42.
- Surat Keputusan Kapolri Nomor: Kep/669/XI/2011 Tentang Indek Biaya Operasional Pendidikan Tahun Anggaran 2012.
- Sukmalana, Soelaiman. (2008). *Metode dan Teknik Penulisan Karya Ilmiah*. Universitas Suryadharma: Jakarta.
- Taurisa, C. M. and Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Vol. 19, No. 2. Hal. 170 – 187.
- Thoha, Miftah (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler and B.M. Bass (1993), “*Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation*”, *Leadership Quarterly*, Vol. 4, No. 1, pp. 81-102.
- Yukl, Gary A, (1989), *Leadership in Organization*, 2nd Edition, Prentice Hall International Inc.