

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL NAGOYA PLASA KOTA BATAM

Sukma Prihatini
Manajemen Devisi Kamar, Politeknik Pariwisata Batam
sukmaprihatini33@gmail.com

Okki Kurnia
Manajemen Devisi Kamar, Politeknik Pariwisata Batam
okki.kurnia@yahoo.com

ABSTRACT

Hotel Nagoya Plasa is one of the oldest hotel in Batam City, until 2020 the hotel will turn 28 years old. The existence of the hotel has been long and the turnover phenomenon is not really significant and it is found that many employees with permanent contracts have worked for a long time at this hotel so that indirectly many organizational cultures grow independently among employees. This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at Hotel Nagoya Plasa. Organizational culture variables were tested using 6 dimensions. Employee performance variables were tested using 7 dimensions. This research was conducted at the Nagoya Hotel Plasa. The research method used is quantitative research methods, data collection techniques are done by distributing questionnaires. The sample used is a saturated sample of 78 samples, which are all employees. Data analysis used descriptive analysis and simple linear regression analysis using SPSS 26. The results of this study are that organizational culture has a significant effect on employee performance at Hotel Nagoya Plasa.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan setiap Hotel semakin ketat dan kompleks, seluruh hotel terus melakukan inovasi dan usaha – usaha untuk menarik perhatian tamu. Sehingga setiap hotel di tuntutan untuk memperbaiki hal – hal yang erhubungan dengan hotel itu sendiri agar dapat bertahan dan berkembang. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar hotel ini terletak pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah aset utama yang dimiliki oleh hotel.

Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam sebuah hotel. Arti penting sumber daya manusia bermuara dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu hotel. Kualitas sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi jalannya organisasi hotel karena merupakan penentu bagi keefektifan berjalannya kegiatan operasional di dalam hotel tersebut. Apabila individu dalam hotel yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka hotel akan berjalan efektif pula.

Dengan kata lain kelangsungan hotel tergantung oleh kinerja karyawan. Sumber daya manusia tidak dapat menjalankan aktifitasnya sendiri tanpa didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat

mempengaruhi kinerja. Hal tersebut karena sumber daya manusia memiliki keterbatasan dalam menjalankan fungsinya dalam manajemen dan pertumbuhan organisasi. ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Sedangkan dalam penelitian ini faktor kinerja karyawan yang akan dikaji adalah budaya organisasi.

Hotel Nagoya Plasa adalah hotel yang memiliki prospek usaha yang cukup baik karena telah dibuktikan dari keberadaannya yang kini tetap beroperasi di usianya yang menginjak 28 tahun ketika penelitian ini digarap oleh penulis sementara hotel bintang tiga setaranya banyak yang harus mundur dari persaingan elemen akomodasi di dunia pariwisata Kota Batam dalam kurun waktu 28 tahun sejak Hotel Nagoya Plasa didirikan. Keberadaan hotel yang sudah lama dan fenomena turnover yang tidak terlalu signifikan serta ditemukan banyak karyawan dengan status kontrak permanen yang telah bekerja cukup lama di hotel ini sehingga secara tidak langsung banyak budaya organisasi yang tumbuh dengan sendirinya di antara karyawan.

. Berdasarkan pra-research yang telah dilakukan, fenomena yang terjadi pada Hotel Nagoya Plasa yaitu

pada budaya organisasi yang telah tumbuh diantara karyawan diantaranya adalah kurangnya disiplin kerja, ditemukan banyak karyawan yang lembur dikarenakan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, selain itu juga kurangnya perhatian karyawan pada pekerjaannya seperti masih banyaknya karyawan yang suka melalaikan pekerjaannya, karyawan juga masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan kantor saat jam kerja.

Hal ini tentu saja berimbang pada kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan hotel. Ditemukan banyak karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dari manager ataupun pimpinan dengan baik, terutama perintah dan peringatan dari manager untuk tidak datang terlambat. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins, 2015).

Sistem makna bersama yang dimaksud adalah sebuah hal yang dapat diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dari pola kebiasaan, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan karakteristik kunci yang dimaksud adalah merupakan indikator dari budaya organisasi yaitu perhatian pada hal rinci, orientasi hasil, orientasi pegawai, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2016).

Kinerja merupakan suatu karya nyata yang diciptakan oleh seorang karyawan, kadang kala proses penyelesaian suatu pekerjaan atau permasalahan dilakukan dengan berbeda oleh setiap karyawan. Kinerja umumnya dapat dilihat dengan jelas (konkrit) karena berupa laporan akhir yang siap disajikan oleh karyawan untuk dipresentasikan atau dilaporkan kepada masing – masing pemimpin mereka. Hasil proses kerja atau kinerja juga dapat secara abstrak dilihat dengan kasat mata namun tak dapat terukur. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nagoya Plasa Kota Batam, adapun rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di Hotel Nagoya Plasa ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Hotel Nagoya Plasa ?

3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Nagoya Plasa?

METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan penelitian kuantitatif, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Sugiyono (2015) bahwa pada pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan analisis pada data-data berupa angka yang diolah dengan metode statistika. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Nagoya Plasa Kota Batam.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian dilakukan di Hotel Nagoya Plasa yang beralamat di Jl. Imam Bonjol, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Indonesia. Terhitung waktu penelitian dimulai pada bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan November 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Nagoya Plasa Kota Batam.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap yaitu analisis deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji R² (koefisien determinan).

PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah kembali pada penulis, diperoleh responden perempuan berjumlah 14 orang (17,9%) dan responden laki-laki berjumlah 64 orang (82,1%). Berdasarkan usia, jumlah responden yang berusia 20 – 25 tahun berjumlah 3 orang (3,8%), responden yang berusia 26 – 30 tahun berjumlah 21 orang (26,9%), responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 38 orang (48,7%), responden yang berusia 41 – 50 berjumlah 14 orang (17,9%) serta responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 2 orang (2,5%).

Berdasarkan department, diketahui bahwa jumlah responden yang berasal dari Sales and Marketing Department adalah 3 orang (3,8%), responden yang berasal Housekeeping Department berjumlah 18

orang (23,1%), Front Office Department memiliki responden berjumlah 12 orang (15,3%), responden yang berasal dari Food And Beverage Department berjumlah 19 orang (24,3%), responden yang berasal dari Accounting berjumlah 8 orang (10,3%), responden yang berasal dari Personalia berjumlah 7 orang (9%), dan responden yang berasal dari Engineering berjumlah 11 orang (14,1%).

Berdasarkan lama bekerja, masing-masing responden diantaranya responden yang bekerja selama kurang dari 5 tahun berjumlah 13 orang (16,6%), responden yang bekerja selama 5 sampai 8 tahun berjumlah 32 orang (41%), responden yang bekerja selama 9 sampai 11 tahun berjumlah 14 orang (17,9%), responden yang bekerja selama 12 sampai 15 tahun berjumlah 13 orang (16,6%), responden yang bekerja selama 16 sampai 20 tahun berjumlah 3 orang (3,8%), serta responden yang bekerja selama lebih dari 20 tahun berjumlah 3 orang (3,8%).

Adapun proporsi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, deprtment, dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 1, tabel 2, tabel 3 dan tabel 4

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentasi (%) |
|------------------|----------------|----------------|
| Perempuan | 14 | 17,9 |
| Laki-laki | 64 | 82,1 |
| TOTAL | 78 | 100 |

Sumber; data diolah 2021

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentasi (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1. | 20 – 25 | 3 | 3,8 |
| 2. | 26 – 30 | 21 | 26,9 |
| 3. | 31 – 40 | 38 | 48,7 |
| 4. | 41 – 50 | 14 | 17,9 |
| 5. | >50 | 2 | 2,5 |
| TOTAL | | 78 | 100 |

Sumber; data diolah 2021

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Department

| No. | Department | Jumlah (Orang) | Persentasi (%) |
|--------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| 1. | Sales and Marketing Department | 3 | 3,8 |
| 2. | Housekeeping Department | 18 | 23,1 |
| 3. | Front Office Department | 12 | 15,3 |
| 4. | Food and Beverage Department | 19 | 24,3 |
| 5. | Accounting | 8 | 10,3 |
| 6. | Personalia | 7 | 9 |
| 7. | Engineering | 11 | 14,1 |
| TOTAL | | 78 | 100 |

Sumber; data diolah 2021

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

| No. | Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentasi (%) |
|--------------|----------------------|----------------|----------------|
| 1. | <5 | 13 | 16,6 |
| 2. | 5 – 8 | 32 | 41 |
| 3. | 9 – 11 | 14 | 17,9 |
| 4. | 12 – 15 | 13 | 16,6 |
| 5. | 16 – 20 | 3 | 3,8 |
| 6. | >20 | 3 | 3,8 |
| TOTAL | | 78 | 100 |

Sumber; data diolah 2021

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji analisis grafik dan uji analisis statistik. Pada dasarnya uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak (Ghazali, 2016).

Tabel 5. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|---------------------|
| | | Unstandardized |
| Residual | | |
| N | | 78 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.93937103 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .066 |
| | Positive | .048 |
| | Negative | -.066 |
| Test Statistic | | .066 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber; data diolah 2021

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi etidaksamaan nilai varian residual di setiap variabel ndependen. Uji heterokedastisitas akan membantu untuk mengetahui ada tidaknya gejala penyakit heteroskedaktisitas dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signiikansi lebih besar dari 0, 05 maka dinyatakan tidak ada gejala penyakit heteroskedaktisitas.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | .286 | 1.647 | | .173 | .863 |
| Budaya | .027 | .039 | .090 | .679 | .500 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber; data diolah 2021

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | .286 | 1.647 | | .173 | .863 |
| Budaya | .027 | .039 | .090 | .679 | .500 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber; data diolah 2021

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis ini menunjukkan persamaan regresi sederhana variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel 7 yang berarti bahwa bila ada penambahan 1 unit dari kinerja karyawan maka akan ada peningkatan budaya organisasi sebesar 0,335.

Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pada penelitian ini nilai R2 atau R square yang diperoleh adalah sebanyak 63,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 36,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .796 ^a | .633 | .624 | 1.03586 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber; data diolah 2021

Hasil Penelitian

Budaya Organisasi di Hotel Nagoya Plasa Kota Batam

Dari analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X) di Hotel Nagoya Plasa mendapatkan total skor 3.197 yang berarti “sangat baik”. Adapun dimensi yang memiliki nilai yang rendah adalah dimensi perhatian pada hal rinci, yaitu karyawan menyatakan belum cukup mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bekerja dengan cermat.

Hal ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Hotel Nagoya Plasa. Saat dilakukan observasi banyak karyawan Hotel Nagoya Plasa yang belum mampu bekerja dengan cermat dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga karyawan tersebut harus lembur untuk menyelesaikan tugasnya.

Salah satu masalah ditemukan pada karyawan dari Department Housekeeping belum dapat membersihkan kamar dengan cermat sehingga sering

terjadi keluhan dari tamu yang menyatakan bahwa seringkali mendapati bangkai serangga di sela-sela furnitur di dalam kamar dan menemukan benda-benda asing di dalam kamar yang bukan milik tamu. Didapati masalah yang terjadi di department lainnya adalah karyawan dari Food and Beverage yang tidak memberikan utensils yang lengkap kepada tamu yang sedang makan di restaurant, dibuktikan adanya keluhan tamu yang dikeluhkan kepada receptionist pada saat tamu check-out.

Masalah yang terjadi di department lainnya adalah ditemukan banyak karyawan yang lembur untuk menyelesaikan tugasnya karena tidak mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dikarenakan pada saat jam kerja sering meninggalkan hotel. Sedangkan dimensi yang memperoleh tanggapan tertinggi yaitu dimensi orientasi pegawai terdapat pada indikator karyawan tidak terpengaruh dengan hal-hal yang sifatnya membawa karyawan ke arah yang negatif. Sesuai dengan hasil observasi yang menunjukkan karyawan yang saling mengingatkan untuk beribadah pada saat waktu ibadah telah tiba.

Kinerja Karyawan di Hotel Nagoya Plasa Kota Batam

Dari analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan (Y) di Hotel Nagoya Plasa mendapatkan total skor 3.965 yang berarti “sangat baik”. Adapun dimensi yang memiliki nilai yang rendah adalah dimensi tujuan kerja yaitu karyawan menyatakan belum mampu memiliki target hasil kerja lebih baik daripada hari kemarin serta belum mampu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Hotel Nagoya Plasa. Saat dilakukan observasi banyak karyawan Hotel Nagoya Plasa yang belum mampu mengerjakan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Salah satu masalah ditemukan seringkali saat Manager Personalia memberikan tugas kepada karyawan Front Office untuk memberikan senyuman kepada para tamu yang check in.

Namun para karyawan tersebut belum mampu untuk mengerjakannya. Selain itu terdapat pula masalah yang terjadi di Department Housekeeping, pimpinan atau Executive Housekeeper memberikan tugas untuk mengganti sheet atau duvet setiap kali membersihkan kamar yang check out namun banyak karyawan yang belum mampu untuk mengerjakannya.

Pada Department lainnya banyak ditemukan karyawan yang masih tidak mengikuti perintah pimpinannya untuk tidak datang terlambat namun masih banyak ditemukan karyawan yang datang terlambat. Sedangkan dimensi yang memperoleh tanggapan tertinggi yaitu dimensi peluang terdapat pada indikator karyawan diberikan peluang untuk menunjukkan kemampuan terbaik. Sesuai dengan hasil obsevasi yang menunjukkan bahwa banyak ditemukan para pimpinan yang merupakan hasil dari

promosi jabatan di Hotel Nagoya Plasa dari waktu ke waktu.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nagoya Plasa Kota Batam

Menurut hasil studi lapangan, benar adanya bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang berkembang di antara karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah dimensi orientasi pegawai.

Pada kenyataannya di Hotel Nagoya Plasa dimensi ini memiliki 2 sisi yang berbeda yaitu sisi negatif dan sisi positif. Sisi negatif dimensi orientasi pegawai yang tumbuh di Hotel Nagoya Plasa adalah budaya saling toleransi atau memaklumi kesalahan yang dibuat antara karyawan yang satu dan karyawan lainnya hal ini disebabkan oleh periode lama bekerja antar karyawan tergolong ke dalam periode bekerja yang cukup lama, yang dalam hal ini karyawan sudah sangat mengenal karakter masing-masing rekan kerjanya.

Hal ini kemudian menimbulkan rasa sungkan yang berlebih saat seorang karyawan harus menegur rekan kerjanya yang berbuat kesalahan, sehingga pada akhirnya kesalahan-kesalahan yang dilakukan seringkali ditoleransi tanpa ditindak lebih lanjut. Sisi positifnya adalah karyawan tidak terpengaruh dengan hal-hal yang sifatnya membawa karyawan ke arah yang negatif.

Sesuai dengan hasil observasi yang menunjukkan karyawan saling mengingatkan untuk beribadah pada saat waktu ibadah telah tiba. Ditemukan juga hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang berkembang diantara karyawan adalah terdapat pada dimensi peluang. Pada kenyataannya di Hotel Nagoya Plasa dimensi ini memiliki 2 sisi yang berbeda yaitu sisi negatif dan sisi positif. Sisi negatif dimensi peluang yang tumbuh di Hotel Nagoya Plasa adalah seringkali ditemukan karyawan yang memiliki kinerja yang buruk karena sudah merasa cukup sehingga tidak ingin lagi belajar dan meningkatkan kualitas dirinya yang diakibatkan dari adanya kontrak kerja permanen, yang pada hal ini kontrak kerja permanen adalah salah satu peluang yang diberikan oleh Hotel Nagoya Plasa

. Sisi positifnya adalah Hotel Nagoya Plasa juga memberikan peluang untuk mendapatkan promosi dan naik jabatan kepada karyawan sehingga dengan adanya hal ini, mampu menambah semangat karyawan dala bekerja dan menunjukkan kemampuan terbaiknya. Dari hal di atas maka dapat dikatakan budaya organisasi mempengaruhi performance atau kinerja karyawan. Karena semakin positif budaya organisasi yang hidup diantara karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan dari hotel atau perusahaan yang bersangkutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data yang telah di dapat dari lapangan, keadaan budaya organisasi di Hotel Nagoya Plasa adalah termasuk ke dalam kategori sangat baik terutama dalam hal karyawan ketika bekerja tidak terpengaruh dengan hal-hal yang sifatnya membawa karyawan ke arah yang negatif.

Sesuai dengan hasil observasi yang menunjukkan karyawan yang saling mengingatkan untuk beribadah pada saat waktu ibadah telah tiba. Selain itu, keadaan kinerja karyawan di Hotel Nagoya Plasa termasuk ke dalam kategori sangat baik pula terutama dalam hal karyawan diberikan peluang untuk menunjukkan kemampuan terbaik.

Sesuai dengan hasil observasi yang menunjukkan bahwa banyak ditemukan para pimpinan yang merupakan hasil dari promosi jabatan di Hotel Nagoya Plasa dari waktu ke waktu. Besar kontribusi variabel budaya organisasi berpengaruh sebanyak 63,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 36,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Nagoya Plasa

DAFTAR PUSTAKA

Azizah, K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bri Syariah Kcp. Purwodadi). Skripsi. Salatiga: FE Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Darodjat, Achmad Tubagus. (2015). Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung: Anggota Ikapi.

Fahmi, Irham. (2018). Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabetha.

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25. Semarang. Universitas Diponegoro.

Herdiana, Heri. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Siliwangi, (2)1, 26-32.

- Isnaini, Lailatul. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Studi Pada Kantor Badan Diklat Daerah Provinsi Jambi. Tesis. Jakarta: MM Universitas Terbuka.
- Karina, Debi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan. Skripsi. Medan: FE Universitas Medan Area
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Syahroni, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Servant Leadership, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bri Syariah Kc Semarang. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Umam, K. (2013). Manajemen Perbankan Syariah. Bandung: Pustaka Setia.
- Tanjung, H., Devi, A. (2013). Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta: Gramata Publishing.
- Rini, R.O.P. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Grand Pasundan Convention Hotel Bandung. VITKA Jurnal Manajemen Pariwisata.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (Caps).
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa