

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SERASI AUTORAYA
(TRAC) PEKANBARU**



DISUSUN OLEH:

ENDI SUWITO_10871003269

JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI
KASIM**

**SULTAN SYARIF
PEKANBARU**

RIAU

2012

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI AUTORAYA (TRAC) PEKANBARU

Oleh :

ENDI SUWITO

Penelitian ini dilakukan pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru yang dimulai sejak bulan Januari 2012 hingga selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear sederhana dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji Regresi linear sederhana di peroleh persamaan: $Y = 37.653 + 0.755 X$. Kemudian dari hasil uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.

Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru sebesar 60,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 39,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja, Budaya Organisasi

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah Robbil'alamin, Tiada kata yang paling indah selain puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT sebagai penguasa istana seluruh alam. Karena rahmat, nikmat, hidayah serta inayahnya maka sempurnalah kebaikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat dan salam kepada junjungan alam Nabiyullah SAW. Dengan mengucap *Allahumma Shalli'ala Muhammad Wa'alaalihi Syaidina Muhammad*. Yang telah berjuang membawa umat manusia dari zaman unta menuju zaman kereta. sehingga manusia dapat membedakan hak dan yang bathil. Semoga kita termasuk dalam generasi akhir zaman yang mendapatkan syafa'atnya diakhir kelak nanti.

Amin-amin ya Robbal'allamin.

Tugas akhir yang berjudul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SERASI AUTORAYA (TRAC) PEKANBARU**”. Disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program S1 pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Raiu.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ribuan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangan fikiran, waktu dan tenaga serta bantuan moril dan materil khususnya kepada :

1. Yang tersayang dan terhormat Ayahanda Giamto dan Ibunda Watini yang telah membesarkan, membimbing dengan penuh pengorbanan panas terik

tak dirasa, hujan rintik pun tak mengapa. Sungguh mulia pengorbananmu, dengan kesabaran, ketabahan, kasih sayang, do'a serta dukungan untuk keberhasilan Ananda.

2. Yang paling tercinta dan tersayang buat kakek dan nenek ku, Senen dan Suminem serta adik-adiku Rio Nofendri dan Tri Susanto yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi kepadaku.
3. Bapak DR. Mahendra Romus, M. Ec, Ph. D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak DR. Mahendra Romus, M. Ec, Ph. D selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak DRS. Alpizar, M. Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Pekanbaru). Yang telah memberikan bimbingan dan mengajarkan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
7. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Pekanbaru) yang telah membantu banyak bagi penulis dalam proses administrasi selamaq perkuliahan.

8. Buat bibik dan paman Bik Nur, Bik Arfah, Bik Yuni, Bik Lina, Mang Anto, Mang Supri dan Om Yamto yang tak pernah lelah dalam berdo'a dan berharap dengan sabar menanti kabar indah dalam menyelesaikan tugas akhir penulis, terimakasih atas motivasi yang diberikan pada diriku selama ini.
9. Buat saudara-saudaraku Andi Irawan, kirani, Endah,dan Dwi Astutiterimakasih buat dukungannya.
10. Buat seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi khususnya Manajemen Lokal C '08 dan Manajemen Sumber Daya Manusia lokal A '08 yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi, serta untuk keceriaan yang kalian berikan.
11. Buat sahabat-sahabat istimewa Samsul Bahri, Sapariady, Himawan Susanto, Agus Sibagus, Lamiak, M Hidayat, Laela, Heni, Budi Setiawan, Roma Aryani, Nining,Mia, Ajenk, Zamrie, Desmayenti, M Alief Darmawansyah,Arif, Dodok,M Olfrian Efendi, Suprayogi dan mas Andi yang telah memberikan motivasi dan semangat serta berjuang bersama dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Buat seluruh teman-teman KKN 2011 didesa Bangko Makmur Salwan, Rahmi, Ustad, Dewi, Tono, Retni seta seluruh warga desa Bangko Makmur Pak Lurah Said Mubarak, bang Roma, mbak tatik, Bang keling, mbak Yuni dan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

13. Buat Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-

persatu. Semoga atas payang diberikan kepada penulis akan mendapatkan syafa'at, berkat dan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Dan akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Pekanbaru, 05 Juni 2012
Penulis

Endi Suwito

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
I.1. Latar belakang	1
I.2. Perumusan masalah	7
I.3. Tujuan dan manfaat penelitian	8
I.4. Sistematika penulisan	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
II.1. Definisi Budaya Organisasi	11
II.2. Kinerja	23
II.3. Pandangan Islam terhadap budaya dan kinerja.....	30
II.4. Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
II.5. Kerangka pemikiran	33
II.6. Hipotesis	33
BAB III : METODE PENELITIAN	
III.1. Lokasi dan waktu penelitian	35
III.2. Jenis dan sumber data.....	35
III.4. Populasi dan sampel	35
III.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
III.6. Uji kualitas data	36
III.7. Regresi linear sederhana	36
III.8. Uji Hipotesis	37
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1. Sejarah Singkat perusahaan	41
IV.2. Struktur organisasi	44
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V.1. Identitas responden	49
V.2. Deskripsi variabel.....	51
V.3. Uji kualitas data	56
V.4. Model regresi linear sederhana	59
V.5. Uji hipotesis	60

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN	
VI.1. Kesimpulan	63
VI.2. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Perkembangan jumlah karyawan pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru Tahun 2007-2011	6
Tabel II.1	Konsep operasional.....	34
Tabel V.1	Responden Menurut tingkat usia	49
Tabel V.2	Responden Menurut Pendidikan	50
Tabel V.3	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	51
Tabel V.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X).....	52
Tabel V.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja (Y)	55
Tabel V.6	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan budaya organisasi (X_{11} - X_{110}), kinerja (Y_{21} - Y_{210}).	57
Tabel V.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel V.8	Rekapitulasi Regresi Linear sederhana.....	60
Tabel V.9	Rekapitulasi Hasil Uji t.....	61
Tabel V.10	Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	62

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Keberadaan suatu perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan jangka panjang dan dilandasi dengan motif ekonomi yang meliputi karyawan, mitra kerja dan masyarakat pada umumnya. Untuk mewujudkan nilai tambah dan manfaat ekonomi tersebut, perusahaan maupun karyawan diharapkan mempunyai visi, misi, strategi, program kerja yang terencana, terfokus dan berkesinambungan.

Dalam rangka memberikan kepastian dan pencapaian tujuan jangka panjang tersebut, secara universal suatu perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk empat pilar utama, yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem teknologi yang terpadu, strategi yang tepat serta logistik yang

memadai. Dalam konteks pengelolaan operasional perusahaan dalam jangka panjang dan berkesinambungan, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan sentral yang lebih strategis.

Sumber daya manusia pada setiap perusahaan merupakan faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan atau aktifitas perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lain yang banyak. Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan loyal terhadap perusahaan, bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor yang menentukan, di antara faktor-faktor tersebut adalah budaya organisasi (*organization culture*) atau budaya perusahaan (*corporate culture*). Budaya organisasi mengarahkan perilaku untuk meningkatkan komitmen atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dan integritas yang tinggi.

Pada intinya setiap perusahaan harus memiliki *organization culture* yang disesuaikan dengan jenis visi, misi dari perusahaan tersebut. Budaya organisasi dapat membentuk kinerja karyawan, karena menciptakan motivasi bagi karyawan, untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan perusahaan. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta karyawan berusaha lebih

keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dalam mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC), sangat diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup budaya organisasi tersebut. Adanya persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasi menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun budaya organisasi yang ada pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) antara lain :

- 1) Senantiasa menjunjung tinggi kualitas.

Seiring dengan perkembangan bisnisnya PT. Serasi Autoraya (TRAC) mengutamakan kualitas diatas segalanya dengan didukung oleh ISO 9001-2000 dapat dipastikan bahwa dari segi kualitas PT. Serasi Autoraya (TRAC) memberikan yang terbaik bagi pelanggannya

- a. Selalu berusaha memberikan pelayanan yang memuaskan
 - b. Selalu melakukan yang benar sejak awal
- c. Selalu mematuhi standar operating procedures
- d. Selalu menjaga tingkat efisiensi dan efektifitas
- e. Selalu berusaha untuk mencapai yang terbaik

f. Selalu berusaha dan melakukan upaya-upaya perbaikandan peningkatan

2) Senantiasasa fokus pada pelayanan pelanggan.

Banyak cara yang dilakukan PT. Serasi Autoraya (TRAC) agar senantiasa fokus pada pelayanan pelanggan. Mulai dari penyediaan unit yang sesuai dengan kebutuhan dan request pelanggan, ketersediaan driver yang senantiasa bersikap profesional, atau dengan kata lain yang pelayanan bukan hanya memuaskan,akan tetapi menggembirakan pelanggan.

3) Senantiasasa mengutamakan kerjasama.

Tanpa kerjasama PT. Serasi Autoraya (TRAC) tidak akan berkembang sepesat ini. Hampir seluruh lini, baik dikantor pusat maupun kantor cabang saling membantu, saling mendukung dalam hal kebaikan

4) Senantiasasa menerapkan kepemimpinan yang berkualitas.

Selain bersikap profesional, kepemimpinan yang berkualitas pun amat penting dalam memajukan PT. Serasi Autoraya (TRAC). Cakupan kepemimpinan tersebut tidak hanya di tanamkan pada lingkup seksi, deprtemen, atau divisi akan tetapi ditanamkan mulai dari lini terkecil yaitu individu

5) Selalu menjunjung tinggi integritas, etika kerja dan etika bisnis.

a. Selalu berkomitmen untuk bekerja dengan integritas, kejujuran dan etika.

b. Perlakuan yang adil.

c. Menghindari benturan kepentingan.

Dalam suatu perusahaan, budaya melakukan sejumlah fungsi antara lain, menetapkan tapal batas, artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu perusahaan dengan organisasi lain, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dengan apa yang dilakukan oleh para karyawan, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Selain mempunyai fungsi dan berdampak positif, perusahaan justru ditimpa kegagalan karena budaya perusahaan itu sendiri yaitu antara lain bila kualitas kinerja tidak benar-benar menjadi bagian penting dari perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan yang mempekerjakan karyawan yang nilai-nilainya tidak segaris dengan nilai-nilai perusahaan tersebut, mungkin akan menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh perusahaan.

Budaya organisasi yang terajdi dalam sebuah perusahaan pada umumnya juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada didalamnya. Semakin baik budaya organisasi yang terdapat di dalamnya, maka akan membuat kondisi para karyawan merasa nyaman bekerja di dalamnya sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi yang terdapat di dalamnya, maka hal ini akan berpengaruh terhadap para karyawan yang terdapat di

dalamnya, sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang ada didalamnya.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana mereka bisa menangani jumlah pengaduan yang terjadi pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru dapat teratasi dengan baik.

Dibawah ini disajikan perkembangan jumlah karyawan PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru dalam mengatasi jumlah pengaduan.

Tabel 1.1 :Perkembangan jumlah karyawan pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah pengaduan	Yang teratasi	Produktivitas karyawan (%)
2007	42	223	219	98,2%
2008	46	369	359	97,2%
2009	44	1185	899	75,8%
2010	49	870	816	93,8%
2011	60	1178	1043	88,5%

Sumber: PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.

Dari tabel diatas dapat kita lihat pada tahun 2007 dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang dapat mengatasi masalah yaitu sebanyak 219 dari 223 jumlah pengaduan dengan persentase produktivitas karyawan yang dihasilkan sebesar 98,2%. Sedangkan pada tahun 2008 dengan jumlah karyawan sebanyak 46 orang dapat mengatasi masalah yaitu sebanyak 359 dari 369 jumlah pengaduan dengan persentase produktivitas karyawan yang dihasilkan sebesar 97,2%. Pada tahun 2009 jumlah karyawan mengalami penurunan sebanyak 2 orang dan produktivitas karyawan mengalami penurunan dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang dapat mengatasi

masalah yaitu sebanyak 899 dari 1185 jumlah pengaduan dengan persentase produktivitas karyawan yang dihasilkan sebesar 75.8%. Pada tahun 2010 dengan jumlah karyawan sebanyak 49 orang dapat mengatasi masalah yaitu sebanyak 816 dari 870 jumlah pengaduan dengan persentase produktivitas karyawan yang dihasilkan sebesar 93.8%. Pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang dapat mengatasi masalah yaitu sebanyak 1043 dari 1178 jumlah pengaduan dengan persentase produktivitas karyawan yang dihasilkan sebesar 88.5%.

Dari keterangan tersebut dapat kita ketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru dalam kurun waktu 5 tahun yaitu dari tahun 2007-2011 mengalami fluktuasi, tingkat produktivitas kerja karyawan untuk menilai prestasi kerja karyawan juga terlihat adanya penurunan. Itu menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Bertitik tolak dari hal tersebut, maka sangat penting meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas maka penelitian yang akan dilakukan mengambil judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.”**

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengembangan budaya organisasi.

2. Penelitian ini akan menjadi pengalaman amat berharga bagi penulis selama melakukan penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.
3. Sebagai bahan informasi bagi penelitian lebih lanjut.

I.4 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penulisan skripsi ini terdiri dari 6 (enam) bab, yang sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini akan memuat teori yang akan dijadikan landasaneoretis dalam penulisan skripsi ini, yang mana membahas mengenai konsep budaya organisasi, konsep kinerja dan teori lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian dimulai dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data yang diperlukan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat keadaan yang penulis temui pada perusahaan sedang diteliti. Diantaranya sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi karyawan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya(TRAC) Pekanbaru yang telah diuraikan, dianalisis, serta evaluasi dalam penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diselesaikan serta memberikan saran sebagai penutup dari berakhirnya penelitian.

BAB II

TELAHAHPUSTAKA

II.1 Definisi Budaya organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Sebelum membahas budaya organisasi kita perlu juga membahas tentang manajemen sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Pengertian sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Ada lima prinsip pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah merupakan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan manusia dan perusahaan tersebut saling berhubungan dan

memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.

- c. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
- d. Manajemen sumber daya manusia berhubungan secara integrasi, menjadikan semua anggota organisasi terlibat untuk pencapaian tujuan.
- e. Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota (manusia). **(Fathoni 2006 : 10-11).**

Edgar Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai Suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya **(John 2006 : 44).**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati didalam suatu organisasi dan kebiasaan ini menjadi budaya kerja sumber daya manusia didalam organisasi **(Wibowo 2006 : 341).**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.(Erni 2005:71).

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, yang diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.(robert 2005 :79).

Budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang terbentuk di dalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu,sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah yang positif(Manahan 2004:173).

Budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/ pedoman berperilaku didslsm organisasi (Achmad 2007:131).

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai,keyakinan,prilaku,kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan segala sesuatu,dan apa yang dianggap penting.(Griffin 2002:162).

Budaya organisasi adalah sistem nilai(apa yang penting) dan kepercayaan (bagaimana hal-hal bekerja) yang dianut bersama yang

berintegrasi dengan orang-orang suatu perusahaan ,struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (cara kita mengerjakan hal-hal disini).(**James 2002:955**).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (**Robbins 2010:63**).

B. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Priasmoro (2000) terdapat banyak keuntungan bila perusahaan memiliki budaya yang kuat: (**Rachmawati 2004: 122-123**).

- a. Budaya perusahaan sangat menentukan etika kerja, caranya, perusahaan memberi hadiah kepada perusahaan yang tidak pernah terlambat sampai setahun penuh hari kerja. Dari budaya inilah, muncul sikap dan perilaku disiplin.
- b. Budaya perusahaan memberi arah pengembangan bisnis. Adanya penggalian atau evaluasi terhadap visi, misi, struktur maka budaya perusahaan mendukung kejelasan arah pengembangan bisnis.
- c. Budaya perusahaan mampu mendukung produktivitas dan kreativitas.
Budaya yang dinamis, kreatif memberi jaminan tumbuh kreatifitas pada semua level, maka pegawainya, akan bergerak maju dan tidak terjebak aktivitas rutin.
- d. Budaya perusahaan mengembangkan kualitas barang dan jasa. Bila ada komitmen dan sistem nilai, maka gerak organisasi dalam menekan masalah mutu akan terjaga dengan baik.

- e. Budaya perusahaan memotivasi karyawan mencapai kinerja tinggi. Jika karyawan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan maka tanggung jawab moral akan terjamin. Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan akan menjadi tanggung jawab bersama.
- f. Budaya perusahaan akan terkait erat dalam perkembangan organisasi, yang terkait erat dengan program, intervensi keorganisasian, struktur organisasi dan pada akhirnya menyentuh pada perencanaan sumber daya manusia.

Robert Kreitner dan Angelo Knichi dalam bukunya *Organizational Behaviour* membagi empat fungsi budaya organisasi menjadi **(Tika, 2005: 13)** yaitu:

1. Memberikan identitas organisasi kepada bawahannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Kultur suatu organisasi menurut **(Siagian, 2003:249)** mempunyai fungsi yaitu:

1. Menentukan batas-batas dalam organisasi.
2. Menumbuhkan rasa memiliki kepada para anggotanya.
3. Para anggota bersedia membuat komitmen yang besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.
4. Memelihara stabilitas sosial dalam organisasi.
5. Sebagai alat pengendalian perilaku para bawahannya.

Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Hal tersebut dapat juga berfungsi sebagai kontrol atas perilaku pegawai.

C. **Karakteristik Budaya Organisasi**

Untuk memberikan pengertian yang sangat mudah, terdapat sepuluh karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi menurut **(Robbin, 2001: 36)**.

- a. Inisiatif individu, tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki individu.
- b. Toleransi resiko, tingkat pembalihan resiko, inovasi dan keberanian individu.
- c. Arahkan, kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja.
- d. Integrasi, kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi semua unit menjadi satu kesatuan gerak.
- e. Dukungan manajemen, kemampuan jajaran dalam proses komunikasi, pembimbingan dan memberikan dukungan terhadap bawahan.
- f. Kontrol, seberapa besar aturan, arahan, supervise mengontrol kerja bawahan.
- g. Identitas, seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri pegawai.

- h. Sistem imbalan, sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kinerja.
- i. Toleransi konflik, kesempatan pegawai untuk dapat meningkatkan konflik secara terbuka.
- j. Pola komunikasi, seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi hirarki secara formal.

Karakter utama yang semuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi (**Robbins, 2002: 279**):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, tingkat daya pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperhatikan ketetapan dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil, tingkat tuntutan manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil.
4. Orientasi terhadap individu, tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di organisasi.
5. Orientasi terhadap *team*, tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur didalam *team* bukan secara perorangan.
6. Agresifitas, tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar bersikap agresif dan bersaing dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status *quo* berbanding pertumbuhan.

Masing-masing karakteristik diatas berdalam satu kesatuan, dari tingkat yang rendah menuju tingkat yang lebih tinggi. Menilai suatu organisasi menggunakan tujuh karakteristik ini menghasilkan gambaran mengenai budaya organisasi tersebut. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki setiap anggota organisasi mengenai organisasi mereka. Mengenai bagaimana sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama dan cara anggota organisasi seharusnya bersikap.

D. Indikator Budaya organisasi

Menurut **Umar, 2008** yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

- a. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
- c. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
- d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
- e. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
- f. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
- g. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.

- h. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

E. Aspek Budaya Organisasi

Budaya korporat yang diyakini secara umum akan mempengaruhi perilaku kinerja individu. Dalam memberikan kepastian akan pencapaian tujuan jangka panjang, kinerja organisasi serta universal memerlukan daya dukung dalam empat pilar yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem dan teknologi terpadu, strategi yang tepat serta logistik yang memadai.

Pengertian budaya organisasi menjelaskan hirarki budaya korporat sebagai berikut:

- a. Para anggapan dasar/basis *assumption* merupakan level yang paling dalam dan berada di alam bawah sadar.
- b. Valuas, merupakan level yang berikutnya tentang menjadi apa yang di dalam organisasi.
- c. Norma memberitahukan anggota apa yang sebaiknya dan tidak sebaiknya untuk melakukan dibawah keadaan tertentu.
- d. Artifac merupakan wujud konkrit, seperti sistem prosedur, peraturan, struktur dan aspek fisik organisasi (**Comings dan Worley dalam Chattab, 2007:9**).

F. Klasifikasi Budaya Organisasi

Untuk tipe-tipe dan pengaruhnya pada organisasi, para ahli telah banyak mengadakan penelitian dengan menggunakan kriteria masing-masing (**Harrison, 2003:2007**) mengembangkan tipe-tipe budaya organisasi berdasarkan tingkat formalisasi dan sentralisasi serta konfigurasi ini, mereka mengelompokkan budaya organisasi menjadi empat jenis yaitu:

- a. Formalisasi tinggi, sentralisasi tinggi memiliki ciri-ciri tinggi. Dikelola secara ilmiah dan memiliki disiplin yang tinggi.
- b. Formalisasi rendah, sentralisasi tinggi. Jenis budaya yang kedua ini adalah budaya kuasa atau budaya Zeus. Budaya ini mencirikan budaya lisan yang kuat dan intuitif.
- c. Formalisasi tinggi, sentralisasi rendah. Jenis budaya yang ketiga ini adalah jenis budaya yang tegas dan matriks.
- d. Formalisasi rendah, sentralisasi rendah. Jenis budaya organisasi ini adalah budaya organisasi informal dan sangat desentralisasi. Anggota-anggotanya mempunyai tujuan atau kepentingan yang sama tapi masih menikmati kebebasan individu yang tinggi suasana efektif, saling menghargai, dan keceriaan merupakan cirinya.

G. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut **Robert (2003 : 80)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Nilai.

- b. Kepercayaan.
- c. Perilaku yang dikehendaki.
- d. Keadaan yang amat penting.
- e. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
- f. Perilaku.

Sedangkan menurut **Veithzal,(2003 : 81)** faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

- a. Pola-pola yang dipandu oleh norma.
- b. Nilai-nilai, dan
- c. Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Pendapat tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan oleh **Panuju (2002 : 26-27)**, menurutnya ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai tentang:
 - 1) Waktu
 - 2) Efisiensi
 - 3) Diri
 - 4) Tindakan dan
 - 5) Kerja
- b. Kepercayaan tentang :
 - 1) Karyawan

- 2) Pelanggan
 - 3) Produksi
 - 4) Manajemen
 - 5) Masyarakat dan
 - 6) Laba
- c. Efektivitas organisasi tentang:
- 1) Efisiensi
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Motivasi
 - 4) Kinerja
 - 5) Komitmen dan
 - 6) Kepuasan
- d. Iklim organisasi
- 1) Iklim komunikasi tentang:
 - 2) Dukungan
 - 3) Keikutsertaan dalam proses keputusan,
 - 4) Kejujuran
 - 5) Percaya diri dan keandalan
 - 6) Terbuka dan tulus
 - 7) Tujuan kinerja yang tinggi.

H. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan

atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja sehingga produktifitas organisasi meningkat. Victor Tan:2002 dalam **(Wibowo, 2007:383)**

II.2 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.**(Rivai 2004:309)**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu **(Wirawan 2009:5).**

Kinerja (prestasi kerja) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara 2004 : 67).**

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskripsinya.**(Sondang 2002 : 168)**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu **(Hasibuan 2001 : 34)**

Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job,yang diberikan kepada masing-masing karyawan. **(kartono 2002 : 32).**

Kinerja adalah keberhasilan personil,tim,atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan**(mulyadi 2007:337).**

Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan **(Handoko, 2002)** adalah sebagai berikut :

- a. Perbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan-keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Kesempatan kerja yang adil.

B. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Faktor Kemampuan.

Kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ),dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). (**mangkunegara 2004:67**).

C. Manfaat kinerja.

1. Peningkatan prestasi.

Dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Kesempatan kerja yang adil.

Adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan Pelatihan Dan Pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi.

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif, dan sebagainya.

5. Keputusan Promosi dan Demosi.

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasinya kurang baik (Sedarmayanti,2003 : 22).

Menurut mulyadi dan sohny dalam siagian (2000 : 604) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intrinsik maupun antrinsik. Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

- a. Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannyapromosi dan penetapan gaji.
- b. Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

D. Langkah-Langkah Penilaian Kerja.

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah :

- a. mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
- b. Menilai kinerja,berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.

- c. Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih untuk umpan balik disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut (**Dessler 2001 : 78**).

E. Pengukuran kinerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk :

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Jangka waktu.
4. Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif(**Robert 2002 : 78**).

Sedangkan menurut Umar (2003 : 101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja karyawan antara lain :

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kejujuran karyawan.
- c. Inisiatif.
- d. Kehadiran dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- e. Sikap dan tanggung jawab.
- f. Kerja sama dan keandalan.

F. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan bertujuan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.
5. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
6. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personal yang menjadi bahan pertimbangan dalam program latihan kerja karyawan.

Adapun langkah-langkah dalam penilaian dapat dilakukan sebagai berikut :

- a) Mengetahui perkembangan, meliputi :
 1. Pelatihan.
 2. Umpan balik kinerja.
 3. Menentukan transfer dan penugasan.
 4. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

b) Pengambilan keputusan administratif yang meliputi :

1. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan karyawan.
2. Pengakuan kinerja karyawan.
3. Pemutusan hubungan karyawan.

c) Keputusan perusahaan yang meliputi :

1. Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan.
2. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan.
3. Informasi untuk identifikasi tujuan (**Rivai 2004 : 315**).

Hasil-hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis bagi evaluasi reguler terhadap kinerja anggota-anggota organisasi dalam pendekatan evaluasi menggunakan *ratings deskriptif* untuk menilai kinerja dan kemudian memakai data tersebut dalam data keputusan-keputusan promosi, demosi, dan kompensasi.

Keputusan-keputusan yang sering bertumpu pada tujuan evaluasi adalah keputusan-keputusan yang mencakup kenaikan *merit pay*, insentif karyawan, dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya. sepanjang karyawan diberikan perhatian hal ini merupakan salah satu tujuan utama dari penilaian kinerja (**Simamora, 2001 : 424**).

II.3 Pandangan islam terhadap budaya organisasi dan kinerja.

Al-quran dan sunnah Rasulullah merupakan pedoman bagi kehidupan manusia, Al-quran menceritakan segala aspek kehidupan manusia mulai dari perilaku bersikap hingga semua cabang ilmu pengetahuan termasuk bidang ekonomi tidak luput dari kajian islam. Kegiatan ekonomi dalam pandangan islam merupakan tuntutan kehidupan dan memiliki nilai ibadah, hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT yang tertuang dalam Surat Ar-ra'du ayat 11 Allah SWT juga menerangkan:

مِمَّا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ أَمْرٌ مِّنْ تَحْفَظُونَهُ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ يُبَيِّنُ مِمَّا مَعْبُودَاتُ لَهُ
نِهِ مَنْ لَّهُمْ وَمَالُهُ مَرَدًّا فَلَا سُوءَ بِقَوْلِهِ أَرَادُوا إِذْ أَبَانُفْسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْلِهِ
وَالِ مِنَ دُو

Artinya: *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.(Q.S Ar-ra'du : 11).*

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dari arti ayat ini maka dapat disimpulkan bahwa apabila suatu perusahaan ingin maju dan berkembang maka perusahaan tersebut harus dapat mengatur dan merubah hal-hal yang buruk yang ada di dalam

perusahaan. Dan hal itu salah satunya dengan budaya organisasi, apabila disuatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat maka perusahaan tersebut akan dapat maju dan berkembang.

II.4 Hasil Penelitian Terdahulu:

1. Penelitian dengan judul : “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Cabang Tanjung Pinang*” oleh, Yeni Susanti,2011. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan : penelitian yang dilakukan dengan jumlah sampel 80 orang karyawan PT.PLN menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, dimana hal ini dibuktikan menggunakan *uji F* dari hasil keseluruhan nilai F hitung sebesar 126,664 sedangkan F tabel pada taraf signifikan adalah 3.963, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikan 0,000 untuk seluruh variabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis ketiga menyatakan secara bersama-sama bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Cabang Tanjung Pinang terbukti.
2. Penelitian dengan judul : “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru*”, oleh Uswatun Hasanah, 2010. Dengan penelitian dilakukan pada 69 karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa:

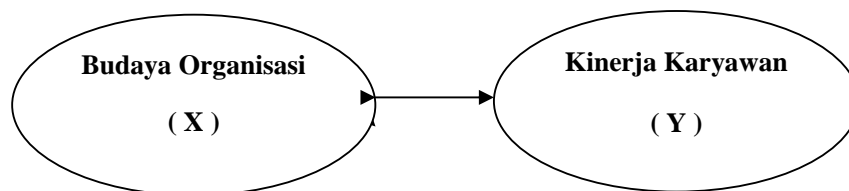
- Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
 - Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan secara simultan dan secara parsial terbukti variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada variabel budaya organisasi mendapat tanggapan paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dan variabel motivasi pada urutan kedua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.
3. Penelitian dengan judul: *“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Graha Tungki Arsitektika Jakarta”* Oleh Vivitanada 2007. Penelitian yang dilakukan pada PT.Graha Tungki Arsitektika Jakarta menggunakan jumlah responden 50 orang karyawan dimana kesimpulan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:
- Secara keseluruhan iklim organisasi pada PT.Graha Tungki Arsitektika mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien regresi yang menunjukkan pola pengaruh positif antara iklim organisasi dan kinerja karyawan, dan dari nilai uji t yang menunjukkan ditolaknya H_0 .

II.5 Kerangka Pemikiran

Menurut pandangan Victor Tan(Wibowo, 2007:379)budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku mempengaruhi kinerja.

Dari penjelasan teori yang dikemukakan oleh Victor Tan bahwa budaya terdiri dari keyakinan, sikap, pola perilaku anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi kinerja anggota dan organisasi secara keseluruhan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku anggota organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja anggota organisasi secara menyeluruh.

Berikut ini penulis menjabarkan kaitan antara variabel terikat dan variabel bebas ke dalam model penelitian yang akan penulis lakukan, model penelitiannya adalah sebagai berikut:



Keterangan: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.

II.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan konsep teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *Diduga budaya*

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC).

Tabel II.1: Konsep Operasional

Variabel	Indikator
Budaya organisasi (X) adalah nilai nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati didalam suatu organisasi dan kebiasaan ini menjadi budaya kerja sumber daya manusia didalam organisasi (Wibowo 2006 : 341).	<ul style="list-style-type: none"> - Keleluasaan kerja - Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko - Kejelasan tentang sasaran yang dicapai - Upaya organisasi - Dukungan atasan - Komitmen karyawan - Toleransi terhadap konflik - Pola komunikasi
Kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2001 : 34)	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - kualitas - jangka waktu - kehadiran - sifat koperatif - inisiatif - kerja sama

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi penelitian dan waktu penelitian.

Penelitian ini berlokasi pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) yang terletak di Jl.Jend.Sudirman No.207 Tangkerang Tengah Pekanbaru yang dimulai pada Januari2012.

III.2 Jenis dan sumber data.

- a. Data primer adalah data yang yang belum jadi dan penulis memperoleh langsung dari sumber data. adapun data primer yang dikumpulkan adalah tanggapan karyawan tentang budaya organisasi pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dan tersedia pada perusahaan seperti data mengenai jumlah karyawan, sejarah perusahaan, produktivitas karyawan, struktur organisasi,aktifitas perusahaan serta segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini.

III.3 Populasi dan sampel.

Adapun yang menjadi populasidalam penelitian ini adalah karyawan PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru yang berjumlah 60 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang atau

total keseluruhan populasi. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus.

III.4 Teknik pengumpulan data.

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode :

a. Wawancara.

Yaitu : mengadakan pembicaraan langsung tentang masalah yang dibahas untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

b. Kuesioner.

Yaitu : dengan memberikan daftar pertanyaan kepada pihak responden sehingga dapat membaca dan memberikan jawaban yang dibutuhkan.

III.5 Uji Kualitas Data.

Menurut **Haryanto (2002: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

A. Uji Validitas.

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected item total correlationa* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Sugiyono, 2007: 48**).

B. Uji Reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk

masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

C. Uji Normalitas Data.

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

D. Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = Budaya Organisasi

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan Uji Secara Parsial (Uji t), Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi (R^2), dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden X terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan

dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – (k+1). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha$ maka:

- (a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P\ value > \alpha$, maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan.

Pada tahun 1985 PT. Sinar Inti Telaga membuka sejarah bisnis jasa sewa kendaraan dengan lima unit kendaraan. Seiring dengan kemajuan bisnisnya, PT.Sinar Inti Telaga bertransformasi menjadi PT. Serasi Autoraya yang kepemilikannya secara penuh berada ditangan Astra International dengan identitas “ **Toyota Rent A Car** ” pada tahun 1990. Transformasi jati diri baru **TRAC- Astra Rent A Car** resmi diluncurkan pada 5 Oktober 2001.

PT. Serasi Autoraya (dengan brand utama TRAC Astra Rent A Car) adalah perusahaan penyedia jasa solusi transportasi terdepan di Indonesia. Bermula dengan hanya 5 unit kendaraan, kini memiliki lebih dari 25.000 kendaraan yang beroperasi di lebih dari 3.900 pelanggan segmen korporat.

PT. Serasi Autoraya memiliki beberapa anak perusahaan yang tergabung dalam SERA HOLDING GROUP, antara lain :

1. TRAC Astra Rent A Car, bergerak dibidang sewa dan leasing kendaraan roda empat dengan segmen korporat dan individu (keluarga)(berdiri pada 5 oktober 2001).
2. TRAC Driver Service (PT. Daya Mitra Serasi), bergerak di bidang penyedia sumber daya *driver* (berdiri 8 juli 2003).
3. TRAC Moto Rental (TREMOMO), bergerak di bidang rental dan leasing kendaraan roda dua (berdiri 26 Agustus 2004).

4. Mobil88, bergerak di bidang Used Car Business (bergabung dengan SERA pada tahun 2006).
5. IBID (PT. Balai Lelang Serasi), bergerak di bidang Used Car Business (berdiri 7 Agustus 2007).
6. TFSI (Toyofuji Serasi Indonesia), bergerak di bidang *Motor Vessel Shipping*(berdiri 7 Desember 2005).
7. Orent Taxi (PT. Serasi Transportasi Nusantara), bergerak dibidang jasa transportasi taksi (berdiri 25 Oktober 2005).
8. Harmoni Logistik dan SERA Logistik (PT. Harmoni Mitra Utama), bergerak dibidang jasa logistik (Berdiri 11 November 2008).

Lebih dari 20 tahun pengalaman di bisnis jasa transportasi membuat TRAC Astra Rent a Car matang dan menguasai seluk beluknya. Publik mempercayai layanan TRAC Astra Rent a Car dengan menganugerahkan Indonesia Service Quality Award 2010, The Most Recommended Brand 2010, The Indonesian Best Brand Award In Car Rental Business 2010, Indonesian Superbrands 2010, dan Top Brand Award 2011.

Sewa kendaraan jangka panjang, disasar untuk memudahkan kebutuhan akan solusi transportasi, hingga pelanggan dapat lebih fokus dalam bisnis inti. Beragam jenis kendaraan tersedia, dilengkapi dengan sistem manajemen armada yang didukung oleh sistem teknologi informasi mutakhir.

Mulai kendaraan niaga hingga sedan dari bermacam merek, PT. Serasi Autoraya (TRAC) melayani kebutuhan beraneka perusahaan dengan latar belakang industri beragam. Solusi transportasi yang dinikmati para pelanggan di desain khas untuk sesuai dengan kebutuhan transportasi bisnis perusahaan.

Dengan pengalaman lebih dari 20 tahun dalam memberikan solusi kebutuhan transportasi kepada lebih dari 3.900 perusahaan diseluruh indonesia maka TRAC-Astra Rent a Car pada tahun 2008 mengeluarkan produk Transportation Manajemen System yang lebih dikenal dengan sebutan TMS Yaitu suatu produk dari TRAC-Astra Rent a Car dengan menggunakan total transportation solution bagi pelanggannya.

Dengan menggunakan sistem yang terintegrasi, infrastruktur, sumber daya yang profesional serta disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. TMS merupakan pengembangan produk dari TRAC-Astra Rent a Car berupa kesatuan solusi yang terdiri dari penyewaan kendaraan dan pengemudi, manajemen pemakai kendaraan, manajemen biaya operasional hingga pada proses penjualan kendaraan. Semua solusi tersebut akan dijalankan melalui software yang telah di desain khusus untuk dapat memberikan laporan serta evaluasi kinerja secara berkala. TMS diciptakan agar dapat disesuaikan pada kebutuhan, permasalahan, dan karakteristik masing-masing pelanggan.

Kini TRAC-Astra Rent a Car memiliki 34 cabang dan 52 outlet yang tersebar diseluruh wilayah nusantara. Pelanggan yang menikmati

jasa TRAC-Astra Rent a Car tersebar di wilayah geografis yang beraneka. Keberadaan layanan dalam jangkauan ini memberikan pelanggan kemudahan dan jaminan ketersediaan.

B. Struktur Organisasi.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perlu adanya pengendalian untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan maka pimpinan sebagai dinamisor sudah tentu harus bisa mengorganisir para karyawan sebaik mungkin. Salah satunya adalah dengan membentuk struktur organisasi perusahaan.

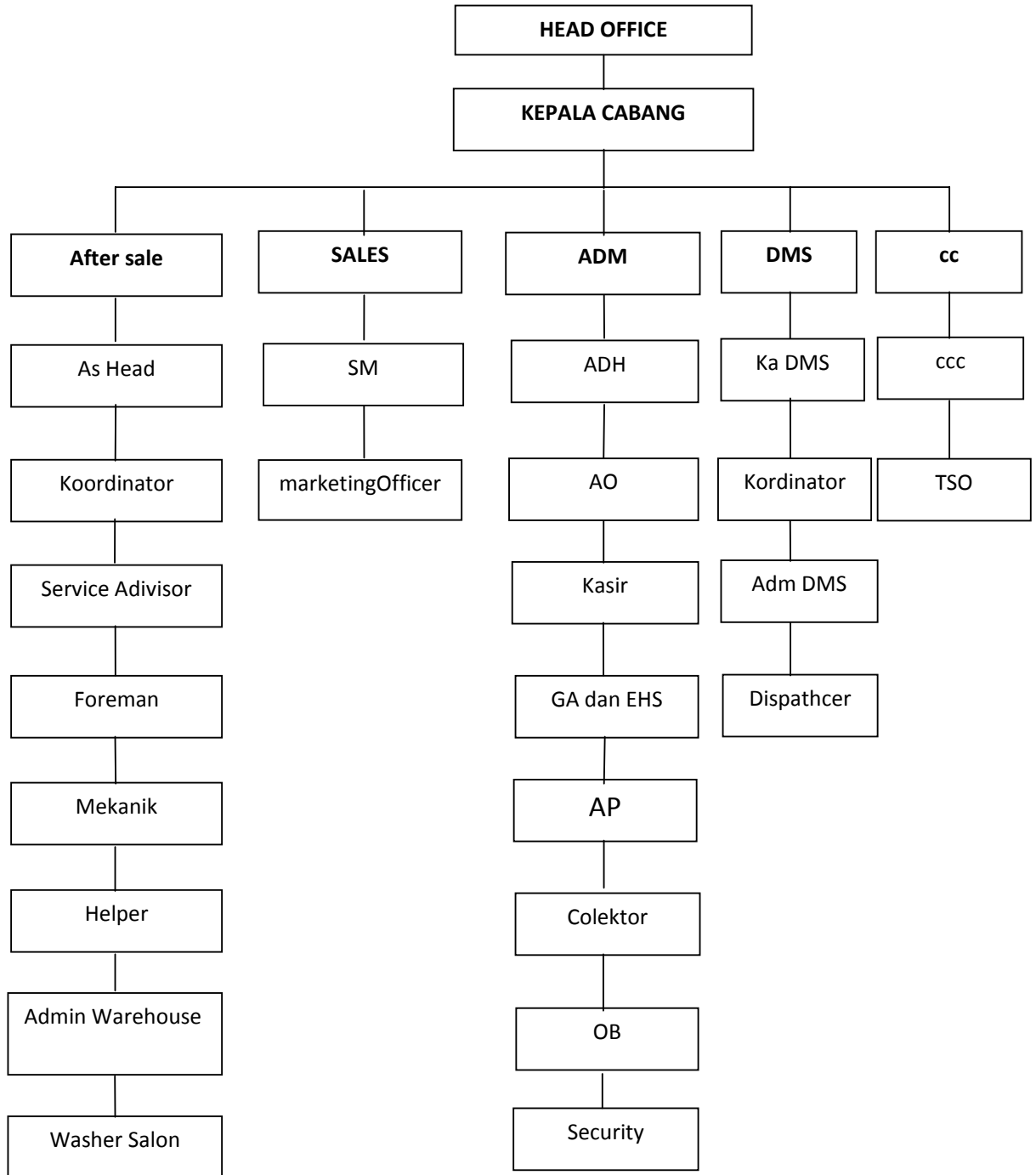
Dengan adanya struktur organisasi akan memberi manfaat antara lain:

- a. Para karyawan dengan mudah mengetahui kepada siapa dia bertanggung jawab langsung secara administrasi.
- b. Para karyawan dengan senang dan cepat dapat menjawab pertanyaan dari luar perusahaan tentang siapa pimpinan perusahaan tersebut.
- c. Para karyawan dengan cepat mengetahui setiap pimpinan perusahaan.

Untuk mengetahui bentuk struktur organisasi PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar IV.1

Struktur Organisasi PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru



Adapun uraian tugas dan weweng dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Administrasion Officer.

Tugas Administrasion officer adalah melakukan pengimputan data-data yang berhubungan dengan penerimaan pembayarandan pengeluaran serta,data-data transaaksi.

Wewenang administrasion officer adalah mendapatkan informasi dari semua transaksi yang dilakukan perusahaan.

2. Cashier

Tugas cashier adalah

- a. Menyetorkan penerimaan pembayaran ke bank
- b. Mengeluarkan bukti penerimaan pembayaran dan pengeluaran

Wewenang kasir adalah berhak mengeluarkan dan menerima uang serta mencegah pengeluaran uang yang tidak sah.

3. Dispatcher

Tugas dispatcher adalah

- a. Mencari dan menugaskan driver apabila ada permintaan dari customer untuk memenuhi pesanan
- b. Dapat memeberikan solusi dan cepat mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan driver

4. Security

Tugas security adalah

- a. Menjaga keamanan lingkungan perusahaan.

b. Memberikan informasi kepada tamu yang datang ke perusahaan.

5. General affair administration.

Tugas General Affair adalah melakukan tugas-tugas general affair yang berkaitan dengan urusan-urusan internal seperti fasilitas kantor.

Wewenang General Affair Administration adalah menerima informasi akan kebutuhan fasilitas kantor, menyetujui atau menolak permintaan atas fasilitas kantor.

6. Customer care (cc).

Tugas customer care adalah :

a. Merencanakan pengembangan strategi pemasaran.

b. Meningkatkan strategi pelayanan dan kepuasan terhadap pelanggan.

Wewenang customer care adalah mendapatkan informasi yang lengkap mengenai profil perusahaan dan kebijakan terbaru yang dikeluarkan perusahaan serta produk perusahaan.

7. Collector

Tugas collector adalah melakukan penagihan piutang kepada pelanggan.

Wewenang collector adalah menerima informasi piutang pelanggan dari perusahaan.

8. Mekanik

Tugas mekanik adalah menentukan perawatan dan perbaikan pertama terhadap unit kendaraan dan memberikan pelayanan terbaik kepada customer.

9. Marketing officer.

Tugas marketing officer adalah memasarkan jasa sewa kendaraan kepada perusahaan untuk jangka panjang (leasing) guna memberikan solusi bagi kebutuhan transportasi customer.

10. Customer care coordinator (ccc).

Tugas Customer care coordinator adalah mengembangkan budaya melayani (service culture) dan membina hubungan yang intens dengan pelanggan (customer relations) dalam rangka menjaga kualitas layanan terbaik.

11. Admin warehouse.

Tugas Admin warehouse adalah Melakukan control dan pemeliharaan persediaan barang di gudang serta membuat catatan dan melakukan kompilasi atas pengadaan barang.

12. Technical support officer.

Tugas technical officer adalah menerima pengaduan atau complain dari pelanggan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.I Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1	20 – 30	12	20,0
2	31 – 40	41	68,3
3	41 – 50	7	11,7
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 20,0 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 41 orang atau sebesar 68,3 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun

berjumlah 7 orang atau sebesar 11,7 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 31 - 40 tahun.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	2	3,3
2	SLTA	36	60,0
3	D3	12	20,0
4	S1	10	16,7
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 36 orang atau sebesar 60 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 12 orang atau sebesar 20,0 %. Dan untuk tamatan S1 sebanyak 10 orang atau sebesar 16,7 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA.

3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	43	71,7
2	Wanita	17	28,3
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 17 orang atau sebesar 28,3 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin pria.

V.2 Deskripsi Variabel

1. Bagian Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, yang diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Pada dasarnya budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang terbentuk di dalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu, sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah yang positif. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai

yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang karyawan, budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan.

Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah:

- 1) Membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi karyawan.
- 2) Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi.
- 3) Membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial.

Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Praktik tersebut dapat dilakukan melalui induksi atau sosialisasi, yaitu melalui transformasi budaya organisasi.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Budaya organisasi yang ada diperusahaan memberikan keleluasaan kepada saya dalam bekerja	23	27	10	0	0	60

		38,3%	45,0%	16,7%	0,00%	0,00%	100%
2	Hubungan sosial dalam perusahaan antara saya dengan atasan sangat baik.	19	29	12	0	0	60
		31,7%	48,3%	20,0%	0,00%	0,00%	100%
3	Perusahaan selalu memberikan toleransi kepada saya untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.	26	28	6	0	0	60
		43,3%	46,7%	10,0%	0,00%	0,00%	100%
4	Dengan budaya organisasi yang ada, saya termotivasi untuk lebih giat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan	31	23	4	2	0	60
		51,7%	38,3%	6,7%	3,3%	0,00%	100%
5	Dukungan dan motivasi dari atasan dapat memacu saya untuk lebih giat dalam bekerja	28	25	6	1	0	60
		46,7%	41,7%	10,0%	1,7%	0,00%	100%
6	Komunikasi antara saya sesama karyawan dan atasan selalu tercipta dengan baik sesuai dengan harapan organisasi	30	22	8	0	0	60
		50,0%	36,7%	13,3%	0,00%	0,00%	100%
7	Aturan yang ada dalam perusahaan tidak menghambat saya untuk berprestasi dalam bekerja	8	10	14	19	9	60
		13,3%	16,7%	23,3%	31,7%	15,0%	100%
8	Dengan aturan yang ada dalam perusahaan dapat memberikan keleluasaan saya untuk lebih giat bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan.	9	11	14	20	6	60
		15,0%	18,3%	23,3%	33,3%	10,0%	100%
9	Budaya organisasi yang ada sangat kondusif sehingga memberikan kenyamanan bagi saya dalam bekerja.	23	17	10	7	3	60
		38,3%	28,3%	16,7%	11,7%	5,0%	100%
10	budaya organisasi yang ada diperusahaan dapat menciptakan semangat saya dalam bekerja untuk lebih berprestasi	32	25	3	0	0	60
		53,3%	41,7%	5,0%	0,00%	0,00%	100%
	Jumlah	229	217	87	49	18	600
	Rata-rata	23	21	9	5	2	60
	Persentase	38,3%	35,0%	15,0%	8,3%	3,3%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang atau sebesar 38,3 %

responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 21 orang atau sebesar 35,0 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 15,0 % menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 5 orang atau sebesar 8,3 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

2. Bagian Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sebagian pendapat menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga disebut sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskripsinya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Perbaiki prestasi kerja

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	31	23	4	2	0	60
		51,7%	38,3%	6,7%	3,3%	0,00%	100%
2	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan	23	21	9	5	2	60
		38,3%	35,0%	15,0%	8,3%	3,3%	100%
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	23	17	10	7	3	60
		38,3%	28,3%	16,7%	11,7%	5,0%	100%
4	Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih baik	27	21	8	4	0	60
		45,0%	35,0%	13,3%	6,7%	0,00%	100%
5	Dalam bekerja tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah ketempat lain	23	26	9	2	0	60
		38,3%	43,3%	15,0%	3,3%	0,00%	100%
6	Saya selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	28	25	6	1	0	60
		46,7%	41,7%	10,0%	1,7%	0,00%	100%
7	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas saya dalam bekerja	11	10	15	20	4	60
		18,3%	16,7%	25,0%	33,3%	6,7%	100%
8	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan.	12	15	10	18	5	60
		20,0%	25,0%	16,7%	30,0%	8,3%	100%
9	Saya bekerja dengan sepenuh hati demi tercapainya tujuan perusahaan	31	29	0	0	0	60
		51,7%	48,3%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
10	Dalam bekerja saya berusaha untuk kreatif demi kemajuan perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang ada	25	31	4	0	0	60
		41,7%	51,7%	6,7%	0,00%	0,00%	100%
	Jumlah	234	218	75	59	14	600
	Rata-rata	23	22	8	6	1	60
	Persentase	38,3%	36,7%	13,3%	10,0%	1,7%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang atau sebesar 38,3 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 22 orang atau sebesar 36,7 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 13,3 % menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 6 orang atau sebesar 10,0 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

V.3 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Sugiyono, 2007: 48**).

Tabel V.6 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Budaya Organisasi (X₁₁-X₁₁₀), dan Kinerja (Y₂₁-Y₂₁₀).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi (X)				
X ₁₁	0.500	>	0.3	Valid
X ₁₂	0.517	>	0.3	Valid
X ₁₃	0.608	>	0.3	Valid
X ₁₄	0.444	>	0.3	Valid
X ₁₅	0.497	>	0.3	Valid
X ₁₆	0.326	>	0.3	Valid
X ₁₇	0.390	>	0.3	Valid
X ₁₈	0.409	>	0.3	Valid
X ₁₉	0.562	>	0.3	Valid
X ₁₁₀	0.437	>	0.3	Valid
Kinerja (Y)				
Y ₂₁	0.331	>	0.3	Valid
Y ₂₂	0.607	>	0.3	Valid
Y ₂₃	0.481	>	0.3	Valid
Y ₂₄	0.491	>	0.3	Valid
Y ₂₅	0.359	>	0.3	Valid
Y ₂₆	0.587	>	0.3	Valid
Y ₂₇	0.625	>	0.3	Valid
Y ₂₈	0.728	>	0.3	Valid
Y ₂₉	0.479	>	0.3	Valid
Y ₂₁₀	0.336	>	0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

Tabel V.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0.766	>	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.719	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

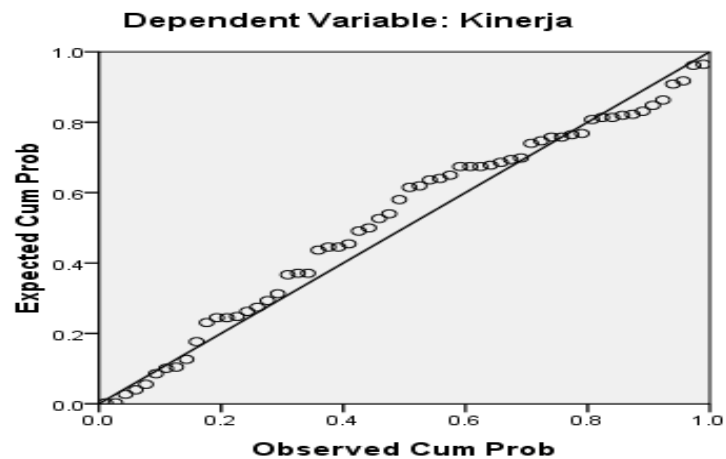
3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

V.4 Model Regresi Linear Sederhana

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.8 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	37.653
Budaya Organisasi (X)	0.755

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 37.653 + 0.755X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 37.653 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi, maka nilai kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru akan tetap sebesar 28.525.
2. Koefisien regresi b sebesar 0.755. Ini berarti bahwa jika nilai budaya organisasi mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru sebesar 0.755.

A. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji uji secara parsial (t test) dan uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel V.9 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
Budaya Organisasi (X)	4.160	2.002	0.003	<	0.05	Sig	H ₀ ditolak H ₁ diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.9 di atas, menunjukkan bahwa: Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (budaya organisasi) dapat menjelaskan variabel dependennya (kinerja).

Tabel V.10 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.603	.614	4.91609	1.108

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel V.10 di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru sebesar 60,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 39,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 4.160 atau sig sebesar $0.003 < (\alpha) 0.05$, dengan demikian maka Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien (R) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru sebesar 60,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 39,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

VII.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya dimasa yang akan datang, budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan harus lebih kondusif.
2. Pimpinan PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru harus mengambil peran aktif dalam penerapan budaya organisasi yang tepat. Penerapan budaya organisasi perlu ditangani karena menunjukkan pengaruh terhadap kinerja.
3. Pimpinan PT Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru memberikan perhatian atas keluhan-keluhan karyawan, dengan demikian kinerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga prestasi kerja meningkat.
4. Pengukuran kinerja karyawan PT. Serasi Autoraya (TRAC) Pekanbaru harus dilakukan agar pelanggan mendapatkan mutu pelayanan yang berkualitas dan terdepan, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Chattab, Nevizond, 2007. "Profil Budaya Organisasi", Alfabeta. Bandung
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah 2005, *Pengantar Manajemen*, Kencana Prenada Media Group, Edisi Pertama, Jakarta
- Harison, Rosemary. 2003, "Human Resource Management: issues and strategies (Workingham, England; Adison – WeslyPub.Co)
- Hasibuan, Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta
- John Ivancevich M, 2006, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005, *Perilaku organisasi*, Salemba Empat Jakarta
- Kast. E. Fremont, Rosenzweig. E. James, 2002, *Organisasi dan Manajemen*, Bumi Aksara Jakarta
- Kartono, Kartini, 2002, *Psikologi Sosial Perusahaan Dan Industri*, Rajawali, Jakarta
- Kuncoro Mudrajad, 2005, *Strategi*, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyadi, 2007, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat Jakarta
- Ricky w. Griffin, 2002, *Manajemen*, Erlangga Jakarta
- Robbins P. Stephen dan Coulter Mary, 2010, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta
- Rachmawati, Nuraini Eka. 2004, "Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia", Ekonisia, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003, "Teori dan Praktek Kepemimpinan", PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2001, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Bina Aksara Jakarta

- Sobirin Acmad, 2007, *Budaya Organisasi*, Unit Penerbit Dan Percetakan Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Tenaga kerja*, Remaja Rosda karya, Bandung
- Simamora, Hendry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, STIE YKPN, Jakarta
- Tampubolon, Manahan, 2004, *Perilaku Keorganisasian*, Ghalia Indonesia Jakarta
- Tika H. Moh. Pabundu, 2005, "*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*", Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Hasan. 2008, "*Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*", Cetakan Ketujuh, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2006, *Manajemen Perubahan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Widjaja, HAW. 2004, "*Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*", Rajawali Press. Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta