

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja
(Studi pada karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko)

JURNAL



Ditulis Oleh:

Nama : Frisca Yorin Andini
Nomor Mahasiswa : 14311593
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam refrensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta,.....¹³..... September 2018

Penulis,



Frisca Yorin Andini

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja
(Studi pada karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, & Ratu Boko)

Nama : Frisca Yorin Andini
Nomor Mahasiswa : 14311593
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta,¹³..... September 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Andriyastuti Suratman, SE., MM

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja
(Studi pada karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko)

Frisca Yorin Andini

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Email: friscayorin@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja, dan mengetahui pengaruh positif dari *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Kuisioner dibagikan kepada 120 karyawan dari 256 karyawan tetap di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. Total kuisioner yang kembali sebanyak 100 kuisioner, dan di analisis menggunakan *software* SPSS 22.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial, adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial, dan adanya pengaruh signifikan dari *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja secara parsial.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja*

ABSTRACT

This study discusses how the effect of organizational culture, job satisfaction, organizational culture behavior on employee performance in PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. This study aims to analyze the significant effect of organizational culture on performance, significant effect of job satisfaction on performance, and significant effect of organizational citizenship behavior on performance. This study uses quantitative research method, with questionnaires used for collecting data. 130 questionnaires were distributed from 256 permanent employees in PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. 100 questionnaires were received back and analyzed with SPSS 22.

The results of this study showed that organizational culture has significant effect on performance, job satisfaction has significant effect on performance, and organizational citizenship behavior has significant effect on performance.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Pada masa yang semakin berkembang ini, organisasi atau perusahaan pun harus berkembang untuk dapat mencapai tujuannya dengan baik. Tujuan yang tercapai dengan baik dalam organisasi dan perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang baik pula dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh Khan dkk (2012) bahwa sumber daya manusia menjadi aset penting dalam pengembangan organisasi. Sumber daya manusia membuat sumber lain digunakan dan mendapatkan hasil yang terbaik.

Manajemen SDM sendiri adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan, sehingga manajemen SDM memiliki peranan penting yang harus dikuasai oleh para manager dan atasan dalam perusahaan, agar SDM yang ada dalam organisasi dan perusahaan dapat di jalankan, juga di atur dengan baik. Khan dkk (2012) mengatakan bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik membutuhkan gerakan besar dari organisasi dan manajemen perusahaan. Akhirnya, seiring berjalannya waktu, semakin banyak perusahaan yang mulai menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, dan bertindak untuk lebih memperhatikan SDM yang ada pada perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai dasar dari sebuah organisasi dan perusahaan untuk menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi dan perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah proses dari mengatur kemampuan manusia untuk mendapatkan tujuan dari organisasi menurut (Snell & Bohlander, 2013). Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi dan perusahaan menjadi faktor penting dalam organisasi dan perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan pada organisasi dan

perusahaan tersebut. Sehingga, sudah seharusnya pada setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang di kelola dengan baik agar dapat mencapai membantu organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Firmansyah dkk, 2014) memperkuat pernyataan ini dengan mengatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang dapat memberikan kinerja yang jauh diluar dugaan mereka. Karenanya, setiap perusahaan bersaing untuk memiliki karyawan yang terbaik. Perusahaan perlu melakukan sesuatu untuk menarik calon karyawan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menarik karyawan adalah membangun lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai terhadap karyawan dapat dilihat dari budaya organisasi yang di terapkan terhadap organisasi dan perusahaan tersebut.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, dipengaruhi oleh kinerja dari setiap karyawan. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh karyawan dalam organisasi dan perusahaan berdasarkan pencapaian tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan perusahaan. Kinerja sendiri menurut (Bernadin & Russel, 1993) didefinisikan sebagai rekaman hasil yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu. Jika suatu organisasi dan perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang baik, akan mempengaruhi pencapaian yang didapatkan oleh organisasi dan perusahaan tersebut. Karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan akan berpengaruh jangka panjang pada organisasi dan perusahaan. Pernyataan ini di dukung menurut Porter & Lawler (1968) dalam (Hettiarachchi, 2014) kinerja adalah pemenuhan tugas-tugas yang menjadi pekerjaan seseorang. Definisi ini dikemukakan oleh Porter & Lawler berdasarkan definisi pekerjaan dalam studi penelitian.

Kinerja dalam organisasi dan perusahaan sendiri memiliki 3 dimensi yaitu ciri-ciri, perilaku, dan hasil dari kinerja. 3 dimensi ini adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam organisasi dan perusahaan, hal ini di kemukakan oleh (Opatha, 2002) dalam (Hettiarachchi, 2014) menurut (Anvari dkk, 2015) organisasi tidak akan

mencapai kinerja yang lebih baik berdasarkan efisiensi orang-orang dalam organisasi. Sehingga, untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi dan karyawan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga, perusahaan seharusnya dapat mengendalikan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi dan perusahaan untuk mempertahankan tingkat kinerja organisasi dan perusahaan.

Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang menyebabkan keberhasilan perusahaan menurut Peter and Waterman Jr. Dengan budaya organisasi yang baik, akan mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan budaya organisasi yang ada pada setiap organisasi dan perusahaan akan mempengaruhi perilaku dan keputusan-keputusan yang akan di ambil oleh setiap karyawan, sehingga, dengan kecocokan budaya organisasi dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap individu karyawan, akan mempermudah karyawan menerima budaya-budaya yang diterapkan dalam organisasi. Pernyataan ini di kuatkan oleh (Sobirin, 2007) bahwa budaya organisasi sendiri adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat akan mengarahkan perilaku dan tindakan sumber daya manusia dalam perusahaan agar sesuai dengan tujuan perusahaan itu sendiri. (Peter & Waterman's, 1982) dalam (Shahzhad dkk, 2013) menganggap budaya adalah kunci kesuksesan dalam organisasi. Sudah banyak jurnal bisnis dan artikel bisnis yang mengatakan bahwa budaya adalah dasar dari kesuksesan sebuah organisasi, dan hal ini menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh manager untuk menerapkan budaya organisasi yang baik pada organisasinya, sehingga akan membantu untuk meningkatkan pertumbuhan organisasi.

Untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik dalam organisasi/perusahaan adalah budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi, merupakan peran

yang sangat penting dalam mendukung terciptanya suatu organisasi menjadi efisien dan efektif, hal ini dikemukakan oleh (Hardiyono dkk, 2017). Seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh (Purnama, 2013) menemukan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Setiap organisasi, sudah pasti memiliki budaya organisasinya masing-masing yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pada semua organisasi di seluruh dunia. Pernyataan ini diperkuat oleh (Kandula, 2006) dalam (Ahmad, 2012) bahwa kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik adalah dengan budaya yang kuat dalam organisasi/perusahaan. Dapat dikatakan, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi didalam organisasi dan perusahaannya.

Melalui budaya organisasi yang ditrapkan pada perusahaan, akan mempengaruhi perilaku karyawan yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai yang dijadikan budaya dalam organisasi dan perusahaan tersebut akan membentuk karakter setiap individu karyawan dalam organisasi dan perusahaan itu, ketika budaya organisasi tidak sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan dari setiap individu karyawan, maka mereka akan merasa menjadi orang lain dikarenakan harus bersikap dan bertindak sesuai nilai-nilai yang sudah ditetapkan dalam budaya yang ada, dimana budaya yang bertolak belakang atau yang tidak mereka yakini nilai-nilainya, dari keadaan inilah akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Budaya yang diterapkan pada organisasi sangat penting dan berpengaruh terhadap organisasi/perusahaannya agar menjadi efektif, sehingga dalam praktik budaya ini perlu adanya penerapan perilaku baik, positif, bertanggung jawab. Dengan penerapan budaya secara terus menerus, akan menjadikan budaya ini menjadi perilaku karyawan sehari-hari dalam organisasi/perusahaan, dan menjadi kebiasaan yang positif dan baik bagi karyawan. Selain itu, budaya organisasi memiliki peran penting dalam hubungan dengan kinerja karyawan karena, budaya organisasi digunakan sebagai peran untuk mencapai tujuan dengan menanyakan nilai yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan

kompetitif. Hal ini di perkuat dengan pernyataan dari (Stewart, 2010) dalam (Shahzad dkk, 2013) yang beranggapan bahwa norma dan nilai budaya organisasi memberikan efek yang tinggi terhadap mereka yang secara langsung dan tidak langsung terpengaruh dalam organisasi. Norma ini tidak terlihat, tetapi memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Bagaimanapun budaya organisasi yang di terapkan dalam organisai/perusahaan, sudah seharusnya dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja di organisasi/perusahaan tersebut. Budaya disiplin, jujur, dan bertanggung jawab harus diterapkan dalam budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja dari setiap karyawan menjadi salah satu faktor yang penting pula dalam mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan dalam organisasi dan perusahaan. Kepuasan kerja sendiri menurut (Handoko, 2014) adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan seseorang. Hal ini dapat menunjukkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan semua yang terakit dengan lingkungan kerja. Selain itu, (Sawitri dkk, 2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang individual, (Hardiyono dkk, 2017) mengatakan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, komitmen pada perusahaan, dan partisipasi pekerjaan yang kuat yang terus meningkatkan kinerjanya.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, secara tidak langsung akan lebih senang membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu teman kerja, dan membuat pekerjaan di luar pekerjaan normal mereka. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja terhadap pekerjaannya akan lebih taat pada perusahaan mereka, dikarenakan mereka ingin mengulang pengalaman positif mereka, hal ini dikemukakan oleh (Robbins, 2006). Seperti yang dikatakan oleh (Awan dkk, 2014) bahwa setiap karyawan akan fokus pada kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan atau organisasi mereka yang akan berdampak pada kinerja mereka di

perusahaan dan organisasi tersebut, variabel ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian pada (Hettiarachchi, 2014) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, juga pada penelitian yang dilakukan oleh (Hardiyono dkk, 2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian pada (Aripin dkk, 2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian milik Khan dkk (2011) & Siengthai dkk (2016) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

Perilaku kewarganegaraan organisasi atau biasa di sebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) juga adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya *OCB* dalam perusahaan, akan mempengaruhi perilaku karyawan di dalam organisasi yang tidak tertulis, tetapi perilaku yang dilakukan secara suka rela oleh karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan pekerjaannya, dan untuk membantu teman kerjanya.

Hal ini diartikan bahwa OCB adalah perilaku diluar tugas formal setiap karyawan. Karyawan akan melakukan OCB didasari karena karyawan merasa nyaman berada dalam organisasi atau perusahaan, sehingga mempengaruhi perilaku karyawan, perilaku karyawan yang dimaksud adalah perilaku karyawan diluar perilaku yang seharusnya dilakukan oleh karyawan. Seperti karyawan secara sukarela melakukan hal tersebut dikarenakan karyawan merasa nyaman berada di organisasi dan perusahaan sehingga dengan sukarela karyawan mau melakukan tugas-tugas yang diluar bagiannya. Dengan sikap sukarela setiap karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang bukan menjadi bagiannya, membantu teman kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya ketika pekerjaannya sudah selesai terlebih dahulu, akan menunjang kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Dikarenakan dengan bersama-sama mengerjakan tugas-tugas yang ada, meskipun bukan bagian dari pekerjaan individu, akan membuat pekerjaan menjadi terselesaikan lebih cepat, dan meningkatkan tingkat kinerja perusahaan. Hal ini di deskripsikan sebagai perilaku kontribusi secara langsung

terhadap organisasi melalui pemeliharaan pada sistem sosial dalam organisasi, pernyataan ini diperkuat oleh (Luthans, 2002) yang mengatakan bahwa *OCB* berhubungan secara positif terhadap kinerja individual, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi.

Menurut (Basu dkk, 2016) perilaku *citizenship* meningkatkan kemampuan pekerja dan manajer untuk melakukan pekerjaan mereka melalui rencana yang efisien, penjadwalan, dan pemecahan masalah, dan mereka berkontribusi pada pelayanan kualitas. Organisasi yang menerapkan perilaku *citizenship* adalah tempat yang lebih menarik untuk bekerja, dan dapat mempekerjakan dan mempertahankan orang-orang terbaik. Sehingga, dengan semakin tinggi nya perilaku *citizenship* yang diterapkan karyawan pada pekerjaannya, akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian (Basu dkk, 2016) yang menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, pada penelitian milik (Darto dkk, 2015) menemukan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan, dipengaruhi oleh tingkat *OCB* yang diterapkan dalam organisasi/perusahaan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *OCB*, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan menganggap *OCB* adalah hal yang penting dan baik dalam organisasi/perusahaan untuk saling membantu, kerja sama tim, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Seperti indikator di dalam *OCB* terdapat *altruism, conscientiousness, courtesy, sportmanship, dan civic virtues*, dengan adanya indikator dari *OCB* tersebut yang mengarahkan karyawan untuk berlaku baik dan positif terhadap pekerjaannya, yang nantinya perilaku tersebut akan menjadi sebuah kebiasaan dalam organisasi / perusahaan sehingga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan (Anvari dkk, 2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh *OCB* terhadap kinerja menemukan bahwa *OCB* dapat membantu organisasi untuk meningkatkan efisiensi integral yang meliputi kinerja pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud meneliti mengenai variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pada PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko dikarenakan perusahaan ini adalah perusahaan BUMN yang bertujuan dalam bisnis utamanya adalah mengelola lingkungan Taman Wisata Candi Borobudur, Taman Wisata Candi Prambanan, dan Taman Wisata Candi Ratu Boko. PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko sendiri sudah berdiri dan diberi kewenangan oleh Presiden Republik Indonesia pada tahun 1992 untuk mengelola Taman Wisata Candi Borobudur dan Prambanan. Setelah cukup lama beroperasi, dengan masuknya kawasan Ratu Boko menjadi bagian dari “Taman Wisata”, maka perusahaan ini diberi wewenang untuk juga mengelola kawasan Candi Ratu Boko, dan pada tahun 1997 perusahaan ini resmi menjadi PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. Dengan memiliki jumlah karyawan yang banyak dan terbagi di beberapa kantor di berbagai tempat, dan menerapkan budaya dalam perusahaan dengan singkatan “SMILE” untuk menjadi pedoman para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko dapat mempertahankan visinya untuk menjadi perusahaan yang unggul dan bersih dalam pengelolaan dan pengembangan lingkungan cagar budaya serta pariwisata yang selaras dengan pelestarian warisan budaya bangsa.

Sehingga, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja (studi pada karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko).”

Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, dapat diambil rumusan masalah apakah terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi pada kinerja, apakah terdapat pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja pada kinerja, dan apakah terdapat pengaruh

positif dari variabel *organizational citizenship behavior* pada kinerja di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko.

Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja

Purnama (2013) melakukan penelitian yang membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh pada kinerja. Ahmad (2012) yang melakukan penelitian pada praktik manajemen pun menemukan hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Darto dkk (2015) juga menemukan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rizal & Ratnawati (2012) menemukan budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Hardiyono dkk (2017) juga melakukan penelitian yang menghasilkan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

H1 : terdapat pengaruh budaya organisasi pada kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja

Purnama (2013) memperkuat hipotesis ini dengan hasil penelitian yang ditemukannya yaitu terdapat kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja, selain itu Hardiyono dkk (2017) juga menghasilkan hasil penelitian yang sama bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Aripin dkk (2013) dengan penelitian yang dilakukan pada sektor polisi juga menghasilkan kepuasan kerja yang secara langsung memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi. Pada penelitian Rizal & Ratnawati (2012) menghasilkan penelitian dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hettiarachchi (2014) yang melakukan penelitian di sektor IT juga mendapatkan hasil pada penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja pada kinerja

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kinerja

Penelitian milik Purnama (2013) menghasilkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior*. Pada penelitian milik Basu dkk (2016) yang dilakukan pada industri kesehatan menghasilkan *organizational citizenship behavior* yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian pada penelitian milik Anvari dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa OCB berhubungan secara positif terhadap kinerja. Kemudian pada penelitian milik darto dkk (2015) mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian ini juga di perkuat oleh penelitian milik Sawitri dkk (2016) bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* pada kinerja

Budaya organisasi (X1)

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan

(Robbins, 1998)

Kepuasan Kerja (X2)

1. *The work itself*
2. *Pay*
3. *Promotion opportunities*
4. *Supervision*
5. *Coworkers*

(Luthans, 2002)

Organizational Citizenship Behavior (X3)

1. *Altruism*
2. *Civic Virtue*
3. *Conscientiousness*
4. *Courtesy*
5. *Spornantship*

(Organ, 1997)

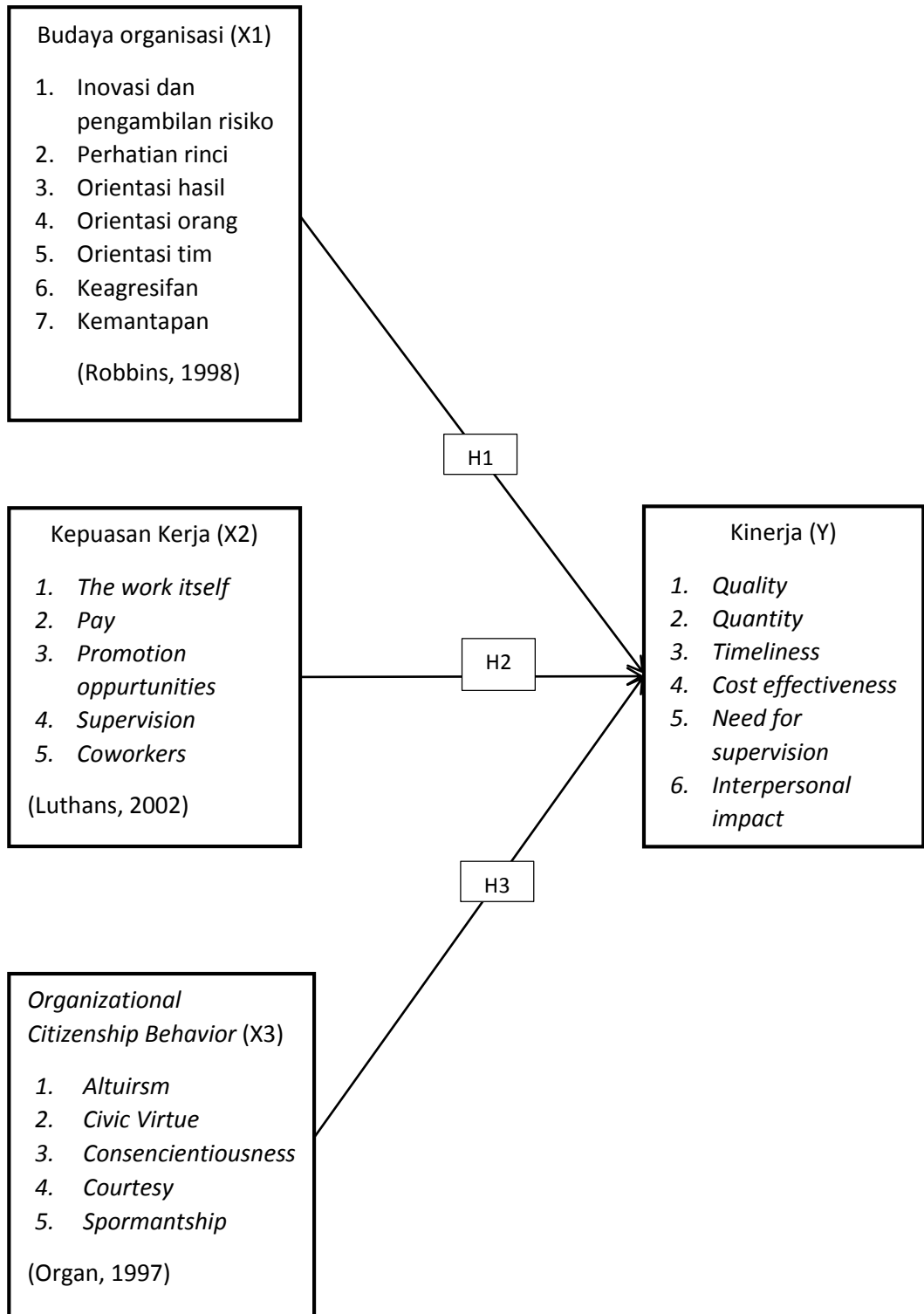
Kinerja (Y)

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timeliness*
4. *Cost effectiveness*
5. *Need for supervision*
6. *Interpersonal impact*

H1

H2

H3



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen. Variabel dependen atau terikat adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja.

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi (Variabel Dependen)	Budaya Organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. (Robbins, 1996)	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi individu 5. Orientasi tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas (Robbins, 1996)
Kepuasan Kerja (Variabel Dependen)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Luthans, 2002)	1. <i>The work itself</i> 2. <i>Pay</i> 3. <i>Promotion Opportunities</i> 4. <i>Supervision</i> 5. <i>Coworkers</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Variabel Dependen)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah perilaku kewargaan organisasi merupakan tindakan	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Civic Virtue</i> 3. <i>Conscientiousness</i> 4. <i>Courtesy</i>

	<p>anggota organisasi yang melebihi persyaratan formal dari pekerjaan mereka, oleh karena itu melebihi dan melampaui tugas mereka.</p> <p>(Organ, 1998)</p>	<p>5. <i>Sportsmanship</i></p>
<p>Kinerja (Variabel Independen)</p>	<p>Kinerja adalah rekman hasil yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu.</p> <p>(Bernadin & Rusell, 1993)</p>	<p>1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Timeliness</i> 4. <i>Cost effectiveness</i> 5. <i>Need for supervision</i> 6. <i>Interpersonal impact</i></p>

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sensus sebagai pengambilan sampel, sampel yang digunakan adalah 120 karyawan PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko. PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko sendiri terbagi menjadi beberapa kantor yaitu kantor pusat, Kantor Borobudur, Kantor Manohara, Kantor Prambanan, Kantor Ratu Boko, kantor teater & pentas, kantor KP Jakarta, kantor PT Bhiva, dan kantor proyek bisnis. Peneliti mendapat sampel 120 yang berada pada kantor pusat dan kantor Prambanan pada kategori pejabat level II, pejabat level III, pejabat fungsional, dan keahlian.

METODE ANALISIS

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner, dengan cara disebarakan kepada karyawan PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan & Ratu Boko dengan jumlah 120 kuisisioner. Dari 120 kuisisioner yang dibagikan, hanya kembali sebanyak 100 kuisisioner, dimana 20 kuisisioner tidak kembali. Sehingga, hanya didapatkan 100 responden data yang dapat diolah.

Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud menurut (Arikunto, 1993).

Pengujian lain juga dapat dilakukan dengan menilai r -tabel dan r -hitung. Apabila r -hitung lebih besar dari r -tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pernyataan atau pertanyaan dianggap sah. Begitu juga sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid/gugur. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi.

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh dari masing-masing pernyataan dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dan kinerja masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat dikatakan pernyataan indikator tiap variabel valid.

2. Uji reliabilitas

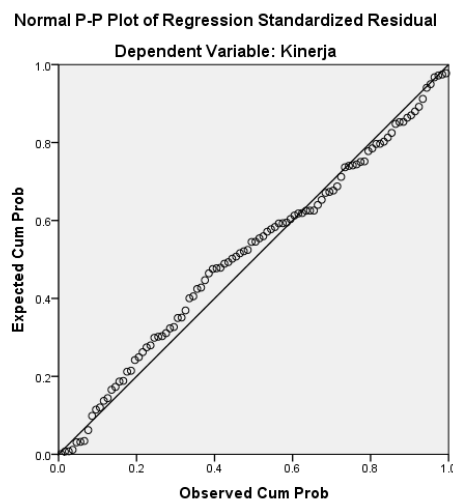
Menurut (Arikunto, 1993) uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul

data karena instrument tersebut sudah baik. Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan instrument *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrument dinyatakan reliabel.

Tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil uji data, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6, maka dari itu dapat dikatakan bahwa instrumen pada penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar dari pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai sig. (signifikan) $> 0,05$ data berdistribusi normal dan jika nilai sig. (signifikan) $< 0,05$ data berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2005).



Dari gambar diatas, dapat dikatakan data normal karena data menyabar berada diatas dan dibawah sumbu diagonal.

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.76892642
	Absolute	.085
Most Extreme Differences	Positive	.038
	Negative	-.085
	Kolmogorov-Smirnov Z	.851
Asymp. Sig. (2-tailed)		.465

Sumber: data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel yang disajikan diatas, nilai signifikansi yang dihasilkan dari pengujian sebesar 0,465 atau lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independne. Ika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel independne yang nilai korelasi antar sesama vavriabel independen sama dengan nol. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas juga dapat dilihat dari Nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinieritas (Ghozali, 2005)

Coefficients^a

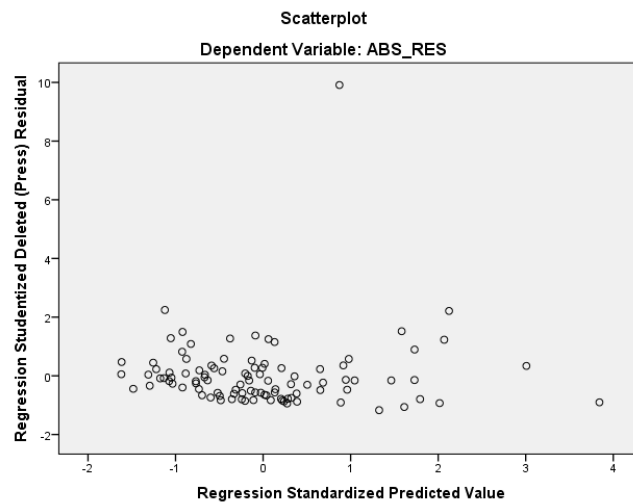
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.972	8.821		-.110	.912		
1 Budaya Organisasi	.314	.092	.269	3.413	.001	.945	1.059
Kepuasan Kerja	.273	.115	.201	2.371	.020	.816	1.226
OCB	.506	.102	.427	4.940	.000	.787	1.271

Sumber: data primer diolah 2018

Dari tabel diatas, maka didapatkan bahwa nilai VIF dari variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan *organizational citizenship behavior* (X3) menunjukkan bahwa nilai VIF lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10 ($VIF > 0,1$ dan $VIF < 10$). Sehingga, dapat dikatakan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossectio mengandung situasi heteroskesdatisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Bila nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa data menyedar dan berada di atas dan dibawah nol, dapat dikatakan lolos. Sehingga dapat dikatakan dari gambar tersebut, uji heterokedatisitas terpenuhi.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.289	7.744		2.620	.010
	Budaya Organisasi	.020	.081	.025	.243	.808
	Kepuasan Kerja	-.168	.101	-.180	-1.660	.100
	OCB	-.128	.090	-.157	-1.420	.159

Sumber: data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa hasil uji heterosdatisitas dari variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (x2), dan *organizational citizenship behavior* (x3) hasil signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dikatakan lolos, dan menunjukkan bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.972	8.821		-.110	.912
	Budaya Organisasi	.314	.092	.269	3.413	.001
	Kepuasan Kerja	.273	.115	.201	2.371	.020
	OCB	.506	.102	.427	4.940	.000

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 22* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,972 + 0,314 X_1 + 0,273 X_2 + 0,506 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = *Organizational Citizenship Behavior*

Xn = Variabel bebas ke n

a = Konstanta

Dari tabel diatas diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda seperti ini:

- a. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,269. Nilai koefisien 0,269 diartikan jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,269 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.
- b. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,201. Nilai koefisien 0,201 diartikan jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,201 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.
- c. *Organizational citizenship behavior* (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien 0,427. Nilai koefisien 0,427 diartikan jika variabel *organizational citizenship behavior* meningkat satu satuan, maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,427 dengan asumsi semua variabel bebas dalam keadaan konstan.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa hasil model regresi sebesar 0,419 atau dikatakan 41,9%. Budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan *organizational citizenship behavior* (X3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 41,9% terhadap variabel kinerja (Y), dan 58,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pada penelitian yang menguji pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko dengan melibatkan 100 responden dari total 256 karyawan. Dari 100 responden kuisioner yang dianalisis, demografi responden yang mendominasi penelitian adalah 51 responden berjenis kelamin pria, 66 responden memiliki rentang umur 36 – 45 tahun, 100 responden atau semua responden adalah pegawai tetap, dan 42 responden dengan lama kerja selama 6 – 10 tahun di perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi pada kinerja didapatkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja pada kinerja didapatkan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, dan terdapat pengaruh positif variabel *organizational citizenship behavior* pada kinerja $0,000 < 0,50$.

Daftar Pustaka

- Ahmad, M. (2012). Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan. *Business Intelligence Journal* .
- Anvari , R., Chikaji , A., & Mansor, N. A. (2015). Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance Among Engineers. *Jurnal Teknologi*, 159 - 164.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (1993). *Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.
- Aripin, Salim, U., Setiawan Margono, & Djumahir. (2013). Implications of Organizational Culture and Leadership Styles The Effect on Job Satisfaction and Organizational Performance of Police Sector in Bandung, Cimahi, Garut - West Java. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 44 - 49 .
- Awan, A., & Iffat, A. (2014). Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh, District, Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, 71 - 94 .
- Basu, E., Pradhan, R., & Tewari, H. (2017). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 780 - 796 .
- Batemen, T., & Snell, S. (2014). *Manajemen kepemimpinan dan kerja sama dalam dunia yang kompetitif*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Bernadin, H., & Russel, J. (1993). *Human Resource Management, An Experiential Approach* . US: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, j. W. (2014). *Reseach Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S., & Hariyadi, S. (2015). The Effect of Transformantional Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration. *Europan Journal of Business and Management*.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Firmansyah, M., Christiananta, B., & Ellitan, L. (2014). The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Total Quality Management (TQM), Technology Leadership and Service Quality on the Performance of Private Universities in Surabaya . *Academic Research International*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg , J., & Baron, R. (1997). *Behavior in Organization*. USA: Pretince-Hall inc.
- Greenberg, J. &. (2000). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hardiyono, H., Nurdjanah, Y., & Mardiana, R. (2017). The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variabel at State Electricity Company (PLN) of South Makassar Area. *Advances in Economics, Business, and Management Research*.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajmene Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hettiarachchi, H. (2014). Impact of Job Satisfaction on Job Performance of IT Professionals: With Special Refrence to Sri Lanka. *International Journal of research in Information Technology (IJRT)* , 906 - 916 .

- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Khan, A., Nawaz, M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Instituion of Pakistan. *African Journal of Business Management* , 2697-2705.
- Kreitner, R. &. (2014). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?* Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior 9th edition*. US: McGraw-Hill.
- Organ, D. (1997). Job Satisfaction and Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*.
- Pratama , D., & Dewita, S. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bank Panin Pekanbaru. *JOM FEKON*.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Alfabeta.
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture, Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance . *International Journal of Business, Humanities, and Technology*.
- Riani, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, H., & Ratnawati, I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang) . *Diponegoro Journal of Management*, 181 - 188.

- Robbins, S. (1996). *Perilaku Organisasi (Pujatmaka, Hadiyana, Penerj.)*. Jakarta: Purnhalindo.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior 1th edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *perilaku organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, E., & Sophiah. (2013). The Effect of Organizational Culture on Lecturer's Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java) . *International Journal of Learning & Development* .
- Sawitri, D., Suswati, E., & Huda, K. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employees Performance. *The International Journal of Organizational Innovation*.
- Sekaran, U. &. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. &. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shahzada, F., Iqbal, Z., & Gular, M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Evidence Based HRM* , 162 - 180 .
- Snell , S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources* . United Kingdom: South Western Learning Cengage.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi Pengertin, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. . Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Binsis*. Bandung: Alfabeta.
- Wajiniku, N., & Agusioma, N. (2014). Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations. *International Journal of Scientific and Research Publications*.

Widyaningrum, M. E. (2012). Effects of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik . *Academic Research International*