

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NASMOCO MAJAPAHIT, SEMARANG

Luksia Eva Relawati¹, Kasmari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank

e-mail: luksiaeva@gmail.com, fkasmari@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Nasmoco Majapahit, Semarang, dimana alasan pemilihan PT. Nasmoco Majapahit, Semarang sebagai obyek penelitian karena adanya penurunan pencapaian penjualan mobil toyota. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dicari solusinya dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh komunikasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian yaitu sebanyak 103 karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dengan cara stratif random sampling yaitu mengklasifikasi populasi ke dalam sub-sub populasi berdasarkan jenis pekerjaan, kemudian dipilih dari setiap sub populasi dengan metode proporsional agar mendapatkan jumlah elemen pada masing-masing unit sampel. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode Slovin diperoleh jumlah sampel 51 responde. Metode analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian menemukan (1) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan; (2) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan; (3) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: komunikasi, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam pembentukan tenaga kerja atau karyawan. Semua potensi yang dimiliki oleh SDM sangat berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. SDM yang unggul dan memiliki potensi harus dipertahankan dan dikembangkan, sehingga memiliki tenaga kerja yang s²anggup menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kinerja karyawan adalah PT. Nasmoco Majapahit, Semarang. PT. New Ratna Motor merupakan salah satu dari 5 Founder Dealer Utama PT. Toyota Astra Motor yang merupakan Agen Tunggal Pemegang Merk Toyota di Indonesia dalam memasarkan produk Toyota untuk wilayah Jateng dan DIY melalui Jaringan Nasmoco Group. Untuk memberikan total pelayanan kepada pelanggan Nasmoco Group tidak hanya fokus pada penjualan unit mobil melainkan juga pada layanan purna jual yaitu jasa bengkel (perbaikan kendaraan) dan *spare part* (penyediaan suku cadang).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Hal ini sesuai dengan hasil beberapa peneliti yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [1,2,3]. Namun, ada hasil penelitian yang berbeda bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4].

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasional, berpengaruh terhadap kinerja karyawan [3,5,6,7]. Namun, hasil penelitian yang berbeda bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8].

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian [2, 3, 6] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4, 9].

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu [10]. Pandangan lain kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [11].

2.2 Komunikasi

Komunikasi adalah proses yang didalamnya menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus [12]. Pendapat lain komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif [13]. Komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman arti [14].

Indikator komunikasi menurut Suranto [12]:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang baik
5. Tindakan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [1, 2, 3]. Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini, adalah :

H1: Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuannya, serta memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut [14]. Pandangan lain komitmen berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut [15].

Indikator komitmen adalah [15]:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3, 5, 6, 7]. Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu:

H2: Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya [14]. Pandangan lain budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah pada organisasi [16].

Indikator budaya organisasi [14]:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi individu
5. Orientasi tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

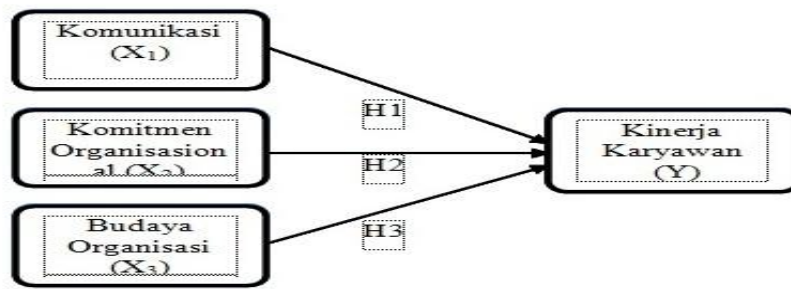
Hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [2, 3, 6]. Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu:

H3: Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4. Kerangka Pikir Penelitian

Dari beberapa teori diatas dapat digambar kerangka pikir penelitian pada gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Teori



Sumber : Astri Yuda (2011)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik [17].

3.1.2. Sumber Data

Data primer, adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) [17].

3.2. Metode Pengumpulan Data

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden dengan kemungkinan tidak memerlukan kehadiran responden [17]

3.3 Populasi dan Sampel

3.1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu [17]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nasmoco Majapahit, Semarang bagian administrasi kantor, mekanik, dan marketing dalam bidang penjualan mobil dari toyota yang sudah diangkat menjadi pegawai tetap, yang berjumlah 103 karyawan.

3.2. Sampel

Sampel adalah meneliti sebagian dari elemen-elemen populasi. Pada penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel acak berdasarkan strata (*Stratified Random Sampling*) yaitu mengklasifikasi suatu populasi ke dalam sub-sub populasi berdasarkan jenis pekerjaan [17], kemudian dipilih dari setiap sub populasi dengan secara proporsional agar mendapatkan jumlah elemen pada masing-masing unit sampel.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi menggunakan rumus Slovin, seperti pada persamaan (1) berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{103}{1 + 103(0,1)^2} \quad n = \frac{103}{1 + 103(0,01)} \quad n = \frac{103}{1 + 1,03} \quad n = 50,73 \quad (51) \quad (1)$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Presentasi kelonggaran ketidaktelitian

4. PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	KMO (>0,5)	Keterangan
1.	Komunikasi (X ₁)	0,740	Valid
2.	Komitmen organisasional (X ₂)	0,740	Valid
3.	Budaya Organisasi (X ₃)	0,693	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,672	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa variabel komunikasi (X_1), komitmen organisasional (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Semua indikator pada variabel penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai KMO >0,5 dan loading factor >0,4 [18].

4.2 Hasil Uji reliabilitas untuk mengukur kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha
1.	Komunikasi	0,743
2.	Komitmen Organisasional	0,857
3.	Budaya Organisasi	0,830
4.	Kinerja Karyawan	0,733

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari standar reliabilitas (0,70) sehingga variabel tersebut dikatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

4.3. Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.3 dan tabel 4.4 di bawah ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Ringkasan Uji Model

Uji Determinasi	Uji F	
	F hit	Sig
0.677	32.408	0.000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

4.4. Uji Model

4.4.1. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) regresi sebesar 0,677 yang berarti variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi sebesar 67,70%, sedangkan sisanya sebesar 32,30% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang diluar model penelitian, seperti: kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja.

4.4.2. Uji F

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung pada hasil regresi sebesar 32,408 dengan probabilitas signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (taraf nyata sama dengan 5 persen) yang berarti bahwa secara simultan variabel komunikasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Majapahit, Semarang.

Tabel 4.4
Analisis Regresi Berganda

Variabel	(β)	t	Sig
Komunikasi	0.667	6.700	0.000
Komitmen Organisasional	0.179	2.095	0.042
Budaya Organisasi	0.211	2.134	0.039

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat diperoleh persamaan regresi seperti pada persamaan (2) sebagai berikut:

$$Y = 0,667 X_1 + 0,179 X_2 + 0,211 X_3 + e \quad (2)$$

Pada persamaan (2), persamaan regresi di atas, dapat dilihat koefisien regresinya (Beta) hasil tersebut menunjukkan bahwa:

1. Komunikasi (X_1) sebesar 0,667 (positif) yang mempunyai arti bahwa jika komunikasi diperbaiki maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
2. Komitmen Organisasional (X_2) sebesar 0,179 (positif) yang mempunyai arti bahwa jika komitmen organisasional diperbaiki maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 17,90 %.
3. Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,211 (positif) yang mempunyai arti bahwa jika budaya organisasi diperbaiki maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 21,10%.

4.5. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis atau uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.4 adalah sebagai berikut:

4.5.1. Uji Hipotesis Variabel Komunikasi

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah; H1 = komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis pertama diterima, yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Angka probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,667.

4.5.2. Uji Hipotesis Variabel Komitmen Organisasional

Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah; H2=komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis kedua diterima, yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Angka probabilitas sebesar $0,042 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ antara komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,179.

4.5.3. Uji Hipotesis Budaya Organisasi

Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah; H3 = budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis ketiga diterima, yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Angka probabilitas sebesar $0,039 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ antara budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,211.

4.5.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.4.1. Pengaruh Variabel Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dimana variabel komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel komunikasi (X_1) merupakan variabel yang memiliki tingkat signifikansi paling tinggi. Variabel komunikasi (X_1) merupakan aspek yang cukup mudah untuk dinilai oleh pihak manajemen sehingga data yang diolah menghasilkan kesimpulan bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Srimiatun, Richan, dan Suzanto [1,2,3] yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada hasil penelitian yang berbeda bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sumaki [4].

4.5.4.2. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dimana variabel komitmen organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel komitmen organisasi (X_2) merupakan variabel yang memiliki tingkat signifikansi tergolong tinggi. Variabel komitmen organisasional (X_2) merupakan aspek yang cukup mudah untuk dinilai oleh pihak manajemen sehingga data yang diolah menghasilkan kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasional (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasional, berpengaruh terhadap kinerja karyawan [3,5,6,7]. Namun, hasil penelitian yang berbeda bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8].

4.5.4.3. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dimana variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel budaya organisasi (X_3) merupakan variabel yang memiliki tingkat signifikansi cukup tinggi. Variabel budaya organisasi (X_3) merupakan aspek yang cukup mudah untuk dinilai oleh pihak manajemen sehingga data yang diolah menghasilkan kesimpulan bahwa variabel komunikasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian [2, 3, 6] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4, 9].

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistika tentang pengaruh komunikasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi diperusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak baik komunikasi diperusahaan, maka semakin menurun kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasional diperusahaan, maka semakin menurun kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak baik budaya organisasi diperusahaan, maka semakin menurun kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Srimiatun, dan Triana Prihantika. *Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun*. Program Studi Administrasi Bisnis. Politeknik Negeri Madiun.
- [2] Richan, Mas. Etc. *Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Cocari Sidoarjo*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- [3] Suzanto, Boy dan Ari Solihin. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia*, Tbk. STIE Pasundan Bandung.
- [4] Sumaki, Windy J., 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Manado*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- [5] Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo, 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- [6] Setyorini, Andini Ika, 2011, "Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggaran Waktu, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Variabel Moderating Pemahaman Terhadap Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Auditor Kap Di Semarang)". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- [7] Cahyani, Nur. 2010. *Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Diponegoro.
- [8] Murty, Windy Aprilia. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.
- [9] Maabuat, Edward S. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- [10] John, H. Bernardin, Joyce E. A. Russel, 2013, *Human Resource Management, an Experiential Approach*, Mc Graw- Hill International Edition. Sixth Edition. Printed in Singapore.
- [11] Hasibuan, Malaya S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- [12] Suranto, A.W. 2010, *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [13] Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [14] Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana. Edisi Pertama.
- [17] Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2016, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, Edisi Pertama.
- [18] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi 5.