

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU)**

Oleh : Yuliyanti Fransiska Br.Sitompul

Email: yuliantifransiska60@yahoo.com

Pembimbing : Dr. H. Seno Andri, MM, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik - Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5

Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aimed to analyze the organizational culture and work environment and its employee jobsatisfaction.. organizational culture as a variable (X1), work environment as a variable (X2), and employee jobsatisfaction as a variable (Y). The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 16, wherein the samples used are employees of the is 95 done by census and data collection through questionnaires. The results of the analysis using the validity, reliability, determination test, simple linear regression, multiple linear regression test, t test and F. It can be concluded that the organizational culture have a significant effect on employee jobsatisfaction of the hotel mutiara merdeka ,pekanbaru work environment significantly influence employee jobsatisfaction of the hotel mutiara merdeka pekanbaru and organizational culture and, work environment significant employee jobsatisfaction the hotel mutiara merdeka pekanbaru.

Keywords:; Organizational culture , work environment and Employee jobsatisfaction

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan dunia usaha ditengah air mengalami perkembangan pesat , dewasa ini dengan pertumbuhan dunia usaha yang semakin maju tentunya memerlukan suatu pengolahan yang baik agar usaha yang dijadikan dapat bertahan dan berkembang. Apa yang dikelola bukan hanya meliputi Seperti hal-hal yang bersifat material tetapi juga yang bersifat non material seperti manusia seperti halnya manusia dalam perusahaan tersebut. Dibandingkan dengan unsur-unsur lain yang ada dalam perusahaan menurut para ahli mengatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dan bersifat kompleks.

Menurut **Sopiah (2008:128)** budaya organisasi adalah mengacu kesuatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan membedakan antara suatu organisasi dengan yang lainnya budaya yang terbentuk , dikembangkan,diperkuat,atau bahkan diubah memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Menurut **robbin (2003 : 120)** budaya organisasi yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas – tugas yang diberikan oleh organisasi , mempunyai pengaruh besar

terhadap anggota-anggotanya karna tingginya tingkat kebersamaan.

Dari pembahasan umum tentang budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan diterapkannya budaya organisasi dan lingkungan kerja disuatu perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Hotel Mutiara Merdeka merupakan salah hotel yang sudah lama berdiri pada tahun 1987 menjalin kerja sama dengan Pt.Pangheger bandung dan sekarang berubah menjadi Mutiara Merdeka

Merupakan hotel yang bergerak dibidang jasa perhotelan baik untuk acara resmi,dsn seminar nasional dan memiliki jenis kamar yang cukup elit dan ruangan yang cukup besar untuk digunakan mupun disewa.

B. Rumusan

Berdasarkan penjelasan yang telah ditelaah diuraikan dan dilatar belakang maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : **"Apakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru)?"**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan Menganalisis Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawa Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui dan Menganalisis budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka pekanbaru

Manfaat Penelitian

1. Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dibidang kepemimpinan dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori diperkuliahan.
2. Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca dalam mengembangkan ilmu manajemen khususnya kualitas kepemimpinan pada bisnis perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.
3. Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan yang akan menunjang pada keberhasilan organisasi dalam menjalankan perusahaan.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2003) mendefinisikan bahwa budaya organisasi juga dapat membina kohefisiensi, kesetiaan,dan komitmen bersama apabila karyawan diberikan pemahaman tentang budaya organisasi maka akan termotivasi setiap karyawan.

Berdasarkan pendapat **fred luthan dan Stephen P.robbins** dapat dikemukakan bahwa pelaksanaan budaya organisasi dapat dikaji dari karekteristik budaya organisasi,yaitu :

- 1) Perilaku individu yang tampak
- 2) Norma-Norma yang berlaku dalam organisasi
- 3) Nilai-nilai yang domonan dalam kehidupan organisasi
- 4) Falsafat manajemen
- 5) Peraturan-peraturan yang berlaku
- 6) Iklim organisasi
- 7) Inisiatif individu organisasi
- 8) Toleransi terhadap resiko
- 9) Pengarahan pimpinan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja adalah menurut **Sarwoto(2001:31)** lingkungan kerja yaitu :

1. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja,pesawattelephon buku,dan bahan referensi , rak arsip dan lain lain.

2. Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas.

- Tata ruang yang baik
- Cahaya dalam ruangan yang cukup
- Suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan
- Suara yang tidak mengganggu konsenstrasi kerja dan lain lain

3. Suasana kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas

yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangannya maupun sebagai kelompok (**Sedarmayanti, 2001:1**). Kondisi kerja atau lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan dan lain-lain yang sejenis disamping lokasi tempat kerja yang dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang. (**Siagian, 2002:131**).

3 Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (**Kreitner dan Kinicki, 2001:225**) ada lima factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan
Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.
- b. Perbedaan
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa

yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan merasa tidak puas kalau sebaliknya maka individu akan puas.

- c. Pencapaian nilai Kepuasan merupakan nilai dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan dengan membuktikan dari kebenaran hipotesis ini, Dari pernyataan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga ada Pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap kepyuasan kerja karyawan hotel mutiara merdeka pekanbaru

H2 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan hotel mutiara merdeka pekanbaru

H3 :Diduga ada pengaruh budaya dan lingkungan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel mutiara merdeka pekanbaru .

Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang beralamat di jalan Yos sudarso No.12-A pekanbaru,riau.

Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada dihotel Mutiara Merdeka pekanbaru yang berjumlah 95 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber yang sebenarnya.Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel), yaitu sejumlah 95 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

3. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat Apakah pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan hotel mutiara merdeka pekanbaru terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 95 - 2 = 93 = 0,2017$ Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 95 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas data uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

3.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,276 + 0,532 X.$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja karyawan bernilai positif, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai Konstanta (a) adalah 1,276 ini artinya jika Budaya Organisasi nilainya 0, maka kepuasan bernilai 1,276.
3. Nilai Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi bernilai positif, yaitu 0,532, ini dapat diartinya bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,532.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,276 + 0,532 X.$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk kepuasan bernilai positif, artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 1,178 menyatakan bahwa jika budaya organisasi kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki nilai (0) maka kepuasan kerja bernilai 1,178
3. Nilai Koefisien regresi Budaya Organisasi yaitu 0,381. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,381.
4. Nilai Koefisien Regresi Lingkungan kerja positif yaitu 0,369. Artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,369.

3.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,178 + 0,381 X_1 + 0,369 X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,178 ini dapat diartikan jika Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja nilainya (0), maka akan menurunkan kinerja karyawan bernilai 1,178
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya organisasi (X1) yaitu 0,381, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,381
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja positif yaitu 0,369 artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,369

3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan memperoleh nilai R Square sebesar 0,674. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel

independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 67,4%. Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

3.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ dan X₂ (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan kerja Karyawan). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = n - k ; \alpha / 2$$

$$= 95 - 2 ; 0,05 / 2$$

$$= 93 ; 0,025$$

$$= 1,985$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hipotesis 1

Budaya Organisasi, diketahui t hitung (12,883) > t tabel (1,985) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hipotesis II

Komitmen organisasi, diketahui t hitung (10,575) > t tabel (1,985) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

3.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Diketahui F hitung sebesar 95,033 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 \\ &= 95 - 2 - 1 \\ &= 92 \\ &= 3,10 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
l : konstan

Hipotesis III

Dengan demikian diketahui F hitung (95,033) > F tabel (3,10) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel dependen (Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Kepuasan Kerja Karyawan). Maka hipotesa yang ketiga mengatakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi yang diterapkan Hotel Mutiara Merdeka dinilai sudah baik , artinya budaya organisasi yang berkembang dilingkungan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi budaya organisasi , *Oriantasi ivovasi dan resiko & Stabilitas* relatif lebih tinggi , sedangkan *Oriantasi terhadap tim & Stabilitas* Relatif lebih rendah .

Ini Berarti Bahwa Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru masih perlu meningkatkan dimensi *Oriantasi terhadap tim* dan *Stabilitas* agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

2. Lingkungan Kerja Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dinilai sudah baik,artinya lingkungan kerja pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru sudah berlangsung dengan baik.Namun dilihat dari total skor masing-masing dimensi Lingkungan kerja , *Perlengkapan dan fasilitas* relatif lebih tinggi , sedangkan *lingkungan tempat kerja* dan *suasana kerja* relatif lebih rendah . Ini berarti bahwa Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru masih perlu meningkatkan dimensi *perlengkapan tempat kerja* dan *suasana kerja* agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.
3. Kepuasan kerja pada Hotel Mutiara merdeka pekanbaru memiliki tingkat kepuasan yang sangat tinggi . namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi kepuasan kerja,*kerja yang secara mental menantang & kondisi kerja yang mendukung* relatif lebih tinggi , sedangkan *ganjaran yang pantas & rekan sekerja yang mendukung* relatif lebih rendah . ini berarti Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru masih perlu meningkatkan dimensi *ganjaran yang pantas dan rekan sekerja yang mendukung* agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat.
4. Berdasarkan Pengujian Parsial (Uji-t),dapat disimpulkan bahwa Variabel budaya Organisasi peepengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian simultan (uji f) , dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

1. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru untuk kedepannya agar pelaksanaan Budaya Organisasinya lebih baik lagi, sebaiknya harus lebih ditingkatkan terutama dalam Keagresifan dan Orientasi Terhadap Individu sehingga dapat meningkatkan kepuasan Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
2. Pihak Karyawan Hotel Mutiara Merdeka pekanbaru untuk kedepannya dapat meningkatkan Lingkungan kerjanya supaya menjadi lebih baik lagi, sebaiknya Lingkungan tempat kerja dan suasana kerja harus lebih ditingkatkan lagi sehingga kepuasan karyawan perusahaan dapat lebih baik lagi.
3. Pihak Karyawan Hotel Mutiara Merdeka pekanbaru untuk kedepannya dapat meningkatkan kepuasan kerjanya supaya menjadi lebih baik lagi, sebaiknya Ganjaran yang pantas dan reekan sekerja yang mendukung harus lebih ditingkatkan lagi sehingga kepuasan karyawan dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Asyar,sunyoto. 2001:350 Sumber daya manusia : mandar maju .

Anissa 2012 : 132 *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Desler,2004 : 86 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Fred luthan dan Stephen P.robbin 1998:595 : indikator budaya

Fathoni, Abdulrrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka cipta, Jakarta.

Gomes,1995:2.*Sumber daya manusia*,Jakarta : indeks kelompok gramedia.

Hasibuan,2002:2, *Manajemen sumber daya manusia*, PT bumi aksara,Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P 2005:109 Fungsi manajemen SDM.

Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen , penerbit Bumi aksara , Jakarta Personalia dan Sumber Daya Manusia. Eisi kedua cetakan kedua belas*. BPFU Universitas Gajah Mada. Yogyakarta

Handoko, T. Hani, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. BPPH, Yogyakarta.

Hasibuan, H. Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.

Hermaya T, 2001. *Lingkungan Kerja yang Produktif*, PT. Mitra Usaha, Yogyakarta.

Isyandi, 2002 : 183 *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru : Unri Press.

Isyandi , 2002 : 13 *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Cetakan pertama, Unri Press, Pekanbaru.

Kastunto, cordoso gomes. 2002 : 42 *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, PT. Rineka cipta, Jakarta.
- Made,novandri. 2002 : 133 , *Psikologi Industri*, Jakarta : Liberty, Yogyakarta
- Namawi , 2003 : 41.manajemen sumber daya manusia , salemba empat,Jakarta.
- Nasution , 2003 : 132 , *Psikologi Industri*, Jakarta : Liberty, Yogyakarta
- Peter drucker dan alex hitisemone dalam penelitian budaya dan lingkungan terhadap kinerja ,seri pustaka.
- Wayne monely , 2002 : 4.manajemen sumber daya manusia.
- Robbin , 2003:20 . Budaya organisasi : FE UGM yogyakarta.
- Robbin 2001:238. Fungsi budaya organisasi,edisi 11,Jakarta : penerbit Erlangga
- Robbin 2002 : 279..Pengukuran budaya organisasi , yayasan aini syam.Riau
- Ridwan,2002 (analisis regresi liner berganda)
- Riduwan,2007 : 3 *Pengantar Statiska*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sedarmayanti.2002.Sumber Daya Manusia , Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis dan R&D*, Bandung; ALFABET
- Sopiah,2001 : 12 *Pengantar Statiska*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sedermayanti,2001:1 *Pengantar Statiska*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Siagian,2002 : 131 Sugiyono, DR, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV Alfabeta, 2000.
- Sedarmayanti,2002:132 ,*prilaku budaya organisasi* : Jakarta .
- Surwoto , 2007 : 327 *Metode Penelitian Administrasi*” : Bandung, Penerbit CV. Alfabeta Bandung.
- Umar,husein.2022 . Metode Riset Bisnis , Jakarta : Gramedia
- Umar,Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Umar,Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali pers
- Widyanto eko susetyo(2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada (PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.