

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA HOTEL JIMBARAN PURI BALI**

**I Kadek Mei Arimbawa**

**A.A Sagung Kartika Dewi**

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

E-mail: arimbawa57@yahoo.com/ tlp: +62 85 338 565 506

**ABSTRAK**

Pariwisata adalah sektor industri yang paling pesat berkembangnya di Bali. Hal ini juga menyebabkan perkembangan akomodasi pariwisata, seperti hotel yang juga berkembang dengan sangat pesat. Salah satunya adalah Hotel Jimbaran Puri Bali. Namun begitu, Hotel Jimbaran Puri Bali masih memiliki beberapa masalah terutama pada kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuisioner. Data kemudian dianalisa dengan metode regresi linear berganda, dan diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 92,4% kinerja karyawan, dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Kata kunci: *Kinerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi*

**ABSTRACT**

Tourism is the fastest growing industry sector development in Bali. It also led to the development of tourism accommodation, such as hotels are also growing very rapidly. One of them is the Hotel Jimbaran Puri Bali. However, Jimbaran Puri Bali Hotel still has some issues, especially on employee performance. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture, leadership style, and motivation to work, the performance of employees. This study using interviews, observations, and questionnaires. Data were analyzed with multiple linear regression method, and processed using SPSS. The results showed that 92.4% of employees performance, influenced by organizational culture, leadership style, and work motivation.

Keywords: *Performance, Organizational Culture, Leadership Styles, Motivation*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pengaruh perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Menurut Fajra (2011), satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Dalam pencapaian keberhasilan, perusahaan melakukan suatu terobosan, agar bisa menghadapi tantangan yang akan muncul ke depannya. Kinerja karyawan sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan.

Hotel merupakan sarana penunjang dalam memberikan pelayanan jasa penginapan bagi pengunjung yang melakukan perjalanan atau berlibur. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan, Hotel Jimbaran Puri Bali melakukan suatu perbaikan kinerja yang sangat diperlukan organisasi. Pencapaian kinerja karyawan merupakan hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan bisnis. Perusahaan yang tanggap terhadap perubahan akan dapat berhasil menghadapi setiap ancaman, serta dapat memanfaatkannya menjadi sebuah peluang bagi organisasi. Mujiati (2011) menjelaskan bahwa, pelaksanaan proses perubahan memerlukan keterlibatan individu dalam perubahan secara berkesinambungan, karena tanpa perubahan akan menyebabkan kegagalan dalam pencapaian tujuan. Perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang

diharapkan di masa depan (Wibowo,2012:309). Mudiarta dan Sariyathi (2011), menyatakan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan terlihat dari kinerjanya. Kinerja perusahaan terdiri dari keseluruhan rangkaian elemen yang dalam beberapa cara harus diintegrasikan.

Karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali selalu memberikan pelayanan dan kenyamanan bagi pengunjung yang akan berlibur ke Bali, khususnya yang menginap di Hotel Jimbaran Puri Bali. Dalam memberikan kepuasan bagi pengunjung, manajemen hotel selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, agar mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Hasil wawancara dan observasi pada pihak hotel, banyak kegiatan rutin dilakukan, agar dapat memberikan manfaat bagi karyawan, sehingga akan memberikan dampak yang baik terhadap hotel.

Chay *et al* (Hameed dan Waheed 2011) menyatakan, apabila organisasi fokus pada kegiatan pengembangan karyawan, maka akan membantu dalam meningkatkan keterampilan para karyawan. Kinerja karyawan menurut Sabir *et al* (2012), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaikan kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Tampubolon (2008) menjelaskan, kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Wibowo (2012:309), menyatakan perbaikan kinerja dilakukan secara berkelanjutan untuk dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan dimasa depan. Kinerja menurut Sisdyani (2012), adalah hasil yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja karyawan pada hotel, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Dalam peningkatan kinerja karyawan, manajemen hotel perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar bisa mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Kreitner dan Kinicki (Koesmono, 2005), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perekat *social* yang mengikat anggota dari organisasi. Budaya yang kuat akan mendukung perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Raka Sukawati (2011), budaya organisasi dapat dilihat dari perilaku orang-orang dalam organisasi tersebut terhadap kepatuhan dari nilai-nilai dan norma-norma yang ada. Hamilton dan Cynthia (Abbas dan Yaqoob, 2009), menyatakan proses pengembangan kepemimpinan bermaksud untuk mengembangkan pemimpin dan juga termasuk transfer budaya organisasi dan nilai-nilai akhirnya, sehingga menjadi berbagi bersama di antara semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Supratyeno (2008), Soedjono (2005), Prawatya dan Raharjo (2012), Brahmasari dan Siregar (2009), dan Abdullah Arisanti (2010). Dengan adanya penelitian sebelumnya disimpulkan, Variabel budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Indrawati (2011), menyatakan seorang pemimpin yang handal adalah orang yang mampu melaksanakan fungsi–fungsi manajemen secara berkesinambungan dan saling keterkaitan pemimpin memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan menurut Suwatno dan Priansa (2011:155), pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Pemimpin yang baik bisa memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya dalam melakukan semua pekerjaannya. Sudin dan Sudarman (2010), baik dan buruknya kinerja sangat dipengaruhi oleh tepatnya gaya kepemimpinan. Ogbonna dan Harris (2000), menemukan gaya kepemimpinan yang tidak terkait langsung berhubungan dengan kinerja tetapi terkait secara tidak langsung. Beberapa peneliti yang menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Mamik (2010), Riyadi (2011), Nazir *et al.* (2012), Dewi (2012, dan Tampubolon (2007). Bila gaya kepemimpinan seorang pimpinan pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian.

Motivasi yang didefinisikan Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2012:378) menyatakan bahwa, motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Penelitian Oluseyi dan Ayo (2009), sumber daya manajer dan pemimpin lainnya dalam organisasi didorong untuk menunjukkan lebih besar kepentingan kesejahteraan pekerja untuk membuat mereka berkontributor lebih berharga bagi keberhasilan organisasi.

Menurut Purba (2004), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Berikut hasil penelitian, Abdulsalam dan Mawoli (2012), Sumantri dkk (2007), Sartika, dkk (2008), Widyaningrum, (2011), dan Reza (2010). Beberapa hasil penelitian menemukan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan akan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi yang berkelanjutan akan dapat berdampak positif terhadap perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan. Perusahaan yang berhasil selalu melakukan perbaikan-perbaikan di segala bidang, baik itu *internal* maupun *eksternal* perusahaan.

Adapun berdasarkan permasalahan, kajian pustaka serta penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian**

Adapun lokasi yang dijadikan penelitian adalah Hotel Jimbaran Puri Bali, yang beralamat Jalan Uluwatu, Jimbaran. Obyek yang diteliti untuk variabel bebas pertama budaya organisasi, kedua gaya kepemimpinan, ketiga motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

### **Sumber Data**

Sumber data primer dan sekunder yang dipergunakan pada penelitian yang dilakukan di Hotel Jimbaran Puri Bali. Data primer menurut Sugiyono (2011:308) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber primernya seperti, observasi, wawancara, dan pemberian kuisioner terhadap responden yaitu karyawan. Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2011:309). Data sekundernya seperti, data jumlah karyawan dan struktur organisasi pada Hotel Jimbaran Puri Bali

### **Metode Pengumpulan Sampel**

Sampel yang diambil pada karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali, menggunakan metode *proporsional random sampling*. Jumlah sampel kemudian diambil berdasarkan bagian yang ada dalam instansi. Jadi, dari populasi 175 karyawan berdasarkan kriteria tersebut, didapatkan 64 sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipakai dalam pengumpulan datanya pada karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali yaitu observasi, wawancara tidak terstruktur serta menyebarkan kuesioner kepada responden.

### Teknik Analisis Data

Pada teknik analisis datanya, menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada saat tahap uji pertama lulus, dilanjutkan pengujian kedua asumsi klasik diantaranya ada uji normalitas, multikolinearitas dan heterosdastisitas. Apabila telah lulus dari uji instrument dan uji asumsi klasik, kemudian ke tahap uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui hasil penelitian, setelah itu dilakukan uji F (*F-test*) dan uji t (*t-test*).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas untuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dinyatakan valid dan reliable terdapat di tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

No	Variabel	Validitas( <i>PearsonProduct Moment</i> )	Reliabilitas ( <i>Cronbach's Alpha</i> )
1.	Kinerja	0,732-0,812	0,879
2.	Budaya Organisasi	0,539-0,929	0,921
3.	Gaya Kepemimpinan	0,577-0,869	0,881
4.	Motivasi Kerja	0,743-0,952	0,958

*Sumber: data diolah*

Pada tabel 1, uji validitas adalah lebih besar dari ( $r$ ) 0,3, di mana koefisien korelasinya berkisar 0,539 sampai 0,952, sehingga telah memenuhi

syarat validitas dan dapat dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, dapat dinyatakan telah memenuhi syarat reliabel.

Uji asumsi klasik untuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Normalitas, hasil uji menunjukkan nilai untuk *Asymp. Sig.*  $0,217 > 0,05$ , maka dinyatakan model uji telah memenuhi syarat normalitas. Uji tidak terdeteksi kasus multikolinieritas, karena nilai *tolerance* 0,464, 0,993,  $0,466 > 0,1$  dan nilai VIF 2,157, 1,007,  $2,148 < 10$ . Model uji terbebas dari kasus heterokedastisitas ditunjukkan nilai signifikansi 0,466, 0,874, dan 0,490 yang lebih besar dari alpha 5 persen.

Teknik yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang tujuannya mengukur besarnya pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap kinerja (Y) pada karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali. Teknik analisis regresi linear berganda dipakai pada penelitian ini. Hasil analisisnya ada pada tabel 2.

**Tabel**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,064	,336		3,172	,002
	Budaya Organisasi	,131	,022	,313	6,002	,000
	Gaya Kepemimpinan	,265	,019	,505	14,194	,000
	Motivasi	,217	,021	,541	10,410	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Maka diperoleh persamaan regresi :  $Y = 1,064 + 0,131X_1 + 0,265X_2 + 0,217X_3$ .

Dimana

Y = Kinerja

a = Bilangan konstanta sebesar 1,064

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi sebesar 0,131

X<sub>2</sub> = Gaya kepemimpinan sebesar 0,265

X<sub>3</sub> = Motivasi kerja 0,217

### Analisis Uji F (F-test)

Uji regresi simultan (F-test), pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama pada karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali. Hasil pengujian hipotesis statistik adalah sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Analisis Uji F-hitung ANOVA(b)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,176	3	22,725	244,622	,000 <sup>a</sup>
	Residual	5,574	60	,093		
	Total	73,750	63			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai statistik hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung 244,622 dan nilai signifikansi 0,000. Karena dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan yaitu bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Regresi Parsial ( *t-test* )

Uji regresi parsial (*t-test*), dilakukan menguji hipotesis kedua pada karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali. Adapun hasil pengujian hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut.

**Tabel 4**  
**Analisis Uji t-hitung**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,064	,336		3,172	,002
	Budaya Organisasi	,131	,022	,313	6,002	,000
	Gaya Kepemimpinan	,265	,019	,505	14,194	,000
	Motivasi	,217	,021	,541	10,410	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung budaya organisasi sebesar 6,002 dan nilai signifikansi 0,000. Gaya kepemimpinan sebesar 14,194 dengan nilai signifikansi 0,000. Motivasi sebesar 10,410 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan adanya, nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa, variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hipotesis pertama, menyatakan budaya organisasi (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali . Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widono (2012), yang mana ketiga variabel bebasnya berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Sumantri, dkk (2007), dimana semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis kedua, menyatakan bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Jimbaran Puri Bali. Pada pengaruh variabel (X<sub>1</sub>) terhadap (Y). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Brahmasari dan Supratyeno (2008), Soedjono (2005), Brahmasari dan Siregar (2009). Selanjutnya untuk pengaruh (X<sub>2</sub>) terhadap (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Brahmasari dan Supratyeno (2008), Nazir *et al.* (2012), Mamik tahun (2010), Sumarto dan Subroto (2011). Kemudian pengaruh (X<sub>3</sub>) terhadap Y, sama dengan hasil penelitian, Abdulsalam dan Mawoli (2012), Sartika, dkk (2008), Sumantri, dkk (2007), Reza (2010).

Lokasi penelitian berbeda, namun variabel bebas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> berpengaruh terhadap variabel terikatnya Y pada Hotel Jimbaran Puri Bali. Hasil penelitian tersebut, menunjukkan apabila semakin baik budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal semacam ini, akan dapat memberikan manfaat besar untuk perusahaan atau organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Adapun simpulan yang diperoleh berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebagai berikut.

- 1) Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Jimbaran Puri Bali.
- 2) Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Jimbaran Puri Bali.

Berdasarkan simpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

- 1) Pada variabel budaya organisasi diperoleh pernyataan mampu melaksanakan tradisi perusahaan secara konsisten memiliki nilai rata-rata yang terendah, sehingga pimpinan manajemen hendaknya lebih mensosialisasikan kembali budaya perusahaan terutama pada karyawan yang baru direkrut.
- 2) Pada variabel gaya kepemimpinan, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah pimpinan selalu memberikan pengarahan mengenai tugas tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan standar kinerja yang berlaku serta pemimpin mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi dengan menentukan *goal performance* yang menantang. Berdasarkan hal tersebut

hendaknya pimpinan membuat jobdesk yang lebih detail serta memberikan tolok ukur yang jelas tentang pencapaian yang diinginkan perusahaan.

- 3) Pada variabel motivasi, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah jaminan keselamatan, jaminan sosial. Sehingga perlu diupayakan peningkatan jaminan yang sudah ada sehingga kepastian keselamatan dan jaminan sosial yang diinginkan dapat tercapai.
- 4) Variabel kinerja, pernyataann nilainya terendah adalah saya mampu menjalani kerja sama dengan rekan kerja. Sehingga pimpinan perlu mengadakan program pelatihan yang bersifat kolaborasi dari berbagai departemen sehingga terjalin hubungan yang lebih harmonis antar rekan kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdulsalam Dauda and Mohammed Abubakar Mawoli. 2012. Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *Journal of Business and Manegement*, 7( 14), ISSN: 1833-3850,E-ISSN 1833-8119.
- Abbas Qasar dan Sara Yaqoob.2009. Efefect of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan. *Journal pakistan Economic and Social Review* ,47 (2): PP:269-292.
- Abdullah dan Herlin Arisanti. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*, 9(2): h: 118-134.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Bambang Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2): h:124-135.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Paniel Siregar. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima TBK. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1): h: 238-250.
- Dewi, Sarita Permata.2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, 1(1): h: 106 – 115.
- Fajra, Kurniadi Febria. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam. *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Andalas Padang*.
- Hameed, Abdul and Amer waheed. 2011. Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *Journal of business and social science, management sciences, comsats institute of information technology park road, islamabad, pakistan*, 2(13): pp:1-6.

- Indrawati, Ayu Desi. 2011. Kepemimpinan Manajemen Sebagai Faktor Penentu Keberhasilan Organisasi (Sebuah Kajian Konseptual). *Buletin Studi Ekonomi Universitas Udayana*, 16(2): ISSN: 1410 – 4628.
- Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya*, 7(2): h:171-188.
- Mudiartha I Wayan. Utama dan Ni Ketut Sariyathi. 2011. Budaya Perusahaan Membentuk Sikap Dan Perilaku Kerja Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2):ISSN: 1978 – 2853.
- Mujiati, Ni Wayan. 2011. Peran Budaya Organisasi Dalam Proses Perubahan Organisasi. *Buletin Studi Ekonomi Universitas Udayana*,16(1): ISSN: 1410- 4628.
- Mamik. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kertas Jawa Timur. *Majalah Ekonomi*, (1): h: 82-99.
- Nazir a Nazir, Mushtaq A lone, Parveez A Shah & Syed Mohammad Azeem. 2012. leadership styles, organizational culture & perceived performance in service sector: an empirical assessment. *journal department of business*. isbn: 978-967-5705-05-2.
- Oluseyi A, Shadare dan Hamed, T. Ayo. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. ISSN 1450-2275 Issue 16.
- Ogbonna Emmanuel and lloyd c. harris. 2000. Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from uk companies. *journal of human resource management*, 11: PP:766-788.
- Prawatya, Dipta Adi dan Susilo Tato Raharjo. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi. *Journal Of Management*, 1(1): h: 323-331.

- Purba, Jauliman. 2004. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai. *Jurnal Ilmiah manajemen dan Bisnis*, 4 (2): h:97-106.
- Riyadi, Selamat.2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 13(1): h: 40-45.
- Raka Sukawati, Tjokorde Gede.2011. Budaya Organisasi yang Kuat Versus yang Lemah dan Pengaruhnya terhadap Manajer. *Buletin Studi Ekonomi*, 16(1):h: 65-68.
- Reza, Aditya Regina. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Di Ponegoro Semarang*.
- Sartika, devi, Bambang Swasto dan Heru Susilo. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum di Sumatra Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2): h: 116-127.
- Sisdyani, Eka Ardhani. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja Pada Kinerja Akademik Mahasiswa Program Diploma 3 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. *Buletin Studi Ekonomi 17(1): ISSN: 1410-4628*.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-12. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumantri , Didi, Rismayani, Rita F Dalimunthe dan Sutarman. 2007. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatra Utara. *MEPA Ekonomi*, 2(1): h: 9-14.
- Sudin dan Sudarman. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): h: 1-8.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (organisasi publik dan bisnis)*. Bandung: Alfabeta.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7( 1): h: 22- 47.

- Sabir, M Suleman, Jam Javed Iqbal, Kasif ur Rehman, Kamran Ali Shah & M. Yameen. 2012. Impact of Corporate Ethical Values on Ethical leadership and Employee Performance. *Journal of business and social science*, 3(2): pp: 163-171.
- Sumarto and Andi Subroto. 2011. Organizational Culture and Leadership Role for Improving Organizational Performance: Automotive Components Industry in Indonesia. *Journal of innovation management and technology*, 2(5): pp: 383-389.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3): h: 106 – 115.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widono. 2012. pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 3 (1): h: 133-144.
- Widyaningrum Mahmudah Enny. 2011. Influence of Motivation and Culture on Organizational Commitment and Performance of Employee of Medical Services. *Journal Bhayangkara Surabaya University Indonesia*, 1(3): pp: 228- 235.