

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA HOTEL MUTIARA
MERDEKA PEKANBARU)**

Ryndian Gusty¹ & Seno Andri²

Ryndiangusty@rocketmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Budaya Organisasi sebagai variabel (X1), Komitmen Organisasi sebagai variabel (X2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y). Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SmartPls 3, dimana sampel yang digunakan yaitu karyawan yang berjumlah 57 orang, yang dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* serta teknik pengumpulan data melalui kuisioner.

Hasil analisis menggunakan uji validitas, uji reabilitas maka dilihat dari nilai *original sample estimate* Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,187 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,209. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Kata kunci : *Variabel Intervening, SmartPls, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze organizational culture and organizational commitment and its influence on employee performance of the Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. Organizational culture as a variabel (X1), organizational commitment as a variabel (X2), and employee performance as a variabel (Y). The method in this research is descriptive quantitative by using SmartPls v.3, where in the sample used are employees of 57 is done, by purposive sampling method and technique of data collection through questionnaires.

The results of the analysis using validity test and reliability test. It can be concluded that organizational culture have a significant effect on Employee performance of the Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru judging from the original value of sample estimate of organizational culture on employee performance is 0,187 with significant value under 5% as indicated by t-statistic value of 3,209. the positive original value of sample estimate identifies that organizational culture has a positive effect on employee performance through organizational commitment.

Keywords : Intervening Variable, SmartPls, Employee Performance.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang bersaing dalam kondisi persaingan saat ini dihadapkan pada kondisi yang semakin kompetitif, dinamis dan tidak pasti. Persaingan dan perubahan yang terjadi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi melalui pengelolaan perusahaan, khususnya yang terkait dengan isu persaingan global. Perusahaan tidak akan bisa melepaskan diri dari pengaruh globalisasi karena globalisasi menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah, dan bahkan penuh ketidakpastian (Suwatno, 2014).

Pentingnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yaitu pertama, sebagai suatu peran pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen karyawan pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. Keempat, Budaya organisasi mampu mempersatukan organisasi sebagai perekat sosial dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Selain itu juga sebagai mekanisme pembuat makna, sebagai kontrol dan pembentuk sikap serta

perilaku para karyawan (dalam Edy Sutrisno, 2010).

Komitmen karyawan merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempat untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan juga sebagai dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi serta berani melakukan pengorbanan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi (dalam Donni Juni Priansa, 2014).

Perusahaan jasa saat ini berkembang dengan sangat pesat, salah satu perusahaan jasa yang berkembang dengan sangat cepat yaitu hotel. Adanya persaingan yang sangat kompetitif antar perusahaan dengan penyedia jasa yang sama menuntut hotel-hotel harus memiliki suatu pembeda dengan hotel yang lain, seperti kinerja karyawan yang profesional serta komitmen karyawan dalam memberikan suatu pelayanan.

Hotel bintang empat dalam menawarkan jasa harus berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada para pengunjung dan memiliki perbedaan serta karakteristik tersendiri. Hal ini akan dapat terwujud jika karyawan memiliki budaya organisasi dan komitmen yang tinggi terhadap bidang pekerjaannya. Karyawan akan

bekerja maksimal dengan kemampuan yang dimiliki dan juga bebas dari tekanan peraturan karena budaya organisasi dan komitmen organisasi sudah melekat di dalam diri setiap karyawan.

Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru merupakan salah satu hotel yang terus berusaha memberikan pelayanan yang maksimal agar tetap mampu bersaing dengan para pesaing khususnya hotel bintang 4 yang ada di kota Pekanbaru. Oleh karena itu, manajer Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru harus memperhatikan budaya organisasi dan komitmen organisasi agar kinerja karyawan hotel tetap mampu bersaing dengan penyedia pelayanan jasa hotel yang lainnya.

Berdasarkan uraian diatas yang ditunjang oleh hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi kasus pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka, Pekanbaru)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka dapat dilihat uraian rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua sisi:

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya serta untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Sebagai wawasan bagi pembaca mengenai faktor-faktor dan cara meningkatkan kinerja karyawan yang kaitannya dengan budaya

organisasi dan Komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam memperhatikan komitmen organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atau saran untuk memperluas wawasan penulis khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembuatan jenis penelitian yang serupa yaitu mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi & misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Menurut Robbins dan Judge (dalam Sunyoto, 2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

2. Komitmen Organisasi

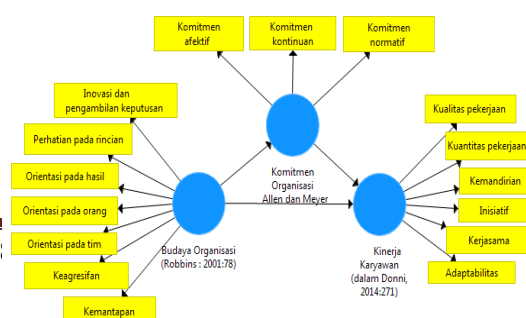
Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk sikap (Luthans, 2002). Dan sikap dapat dipecah menjadi tiga komponen dasar: emosional, informasional, dan berperilaku (Luthans, 2002). Dalam *Organizational Behavioral* atau perilaku organisasi, komitmen organisasi adalah komponen dari perilaku (*in organization, attitudes, are important because of their behavioral compenent*”), Robbins, S: 2007. Menurut Robbins, *attitudes is evaluative statements or judgement concerning object, people or events.* (sikap adalah pertanyaan tentang penilaian seseorang terhadap objek, orang-orang atau kejadian).

3. Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas suatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1: Diindikasikan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H2: Diindikasikan terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

H3: Diindikasikan terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H4: Diindikasikan terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Skala pengukuran

Teknik pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012).

Metode penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang terletak di jalan Yossudarso No.12 A Pekanbaru.

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang berjumlah 130 orang karyawan.

c. Sampel

Sampel yang digunakan sebanyak 57 orang responden yang didapatkan dari rumus Slovin. Rumus Slovin (Umar Husein, 2011) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = Ukuran sampel, N = Ukuran Populasi, e = Persen Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1).

d. Jenis dan sumber data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

e. Uji Instrumen Data

Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan metoda *Convergent validity* dan *discriminant validity* dengan bantuan SmartPLS 3.0. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability. Menurut Hair et al. (2014) koefisien cronbach's alpha dan composite reliabelity harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. (Cooper dan Schindler, 2014).

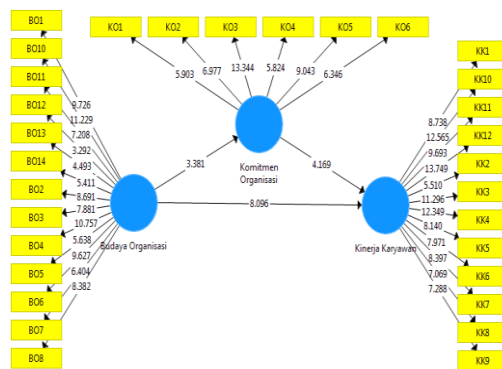
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.2 tampilan Output Inner Model



Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada output SmartPLS dibawah ini:

Path Coefficients

	Original Sample Estimate	T-Statistic	P Value
BO-KK	0,626	7,881	0,000
BO-KO	0,460	3,371	0,001
KO-KK	0,406	4,142	0,000
BO-KO-KK	0,187	3,171	0,002

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan nilai tabel diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis H1

Dari tabel *Path Coefficients* di atas dapat dilihat nilai *original sample stimate* Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Karyawan (KK) adalah sebesar 0,626, nilai *t-statistik* 7,881 > 1,96 dan *P Value*

0,000 < 0,05. Nilai *original sample estimate* positif membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dengan pembuktian nilai *t-statistik* lebih dari 1,96 dan nilai *P Value* kurang dari 0,05 sehingga hipotesis ini dapat diterima.

2. Hipotesis H2

Dari tabel *Path Coefficients* di atas dapat dilihat nilai *original sample stimate* Budaya Organisasi (BO) terhadap komitmen organisasi (KO) adalah sebesar 0,460, nilai *t-statistik* 3,371 > 1,96 dan *P Value* 0,001 < 0,05. Nilai *original sample estimate* positif membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dengan pembuktian nilai *t-statistik* lebih dari 1,96 dan nilai *P Value* kurang dari 0,05 sehingga hipotesis ini dapat diterima.

3. Hipotesis H3

Dari tabel III. 27 di atas dapat dilihat nilai *original sample stimate* komitmen organisasi (KO) terhadap kinerja karyawan (KK) adalah sebesar 0,406, nilai *t-statistik* 4,142 > 1,96 dan *P Value* 0,000 < 0,05. Nilai *original sample estimate* positif membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dengan pembuktian nilai *t-statistik* lebih dari 1,96 dan nilai *P Value* kurang dari 0,05 sehingga hipotesis ini dapat diterima.

4. Hipotesis H4

Dari tabel *Path Coefficients* di atas dapat dilihat nilai *original*

sample stimate budaya organisasi (BO) terhadap kinerja karyawan (KK) melalui komitmen organisasi (KO) adalah sebesar 0,187, nilai *t-statistik* $4,142 > 1,96$ dan *P Value* $0,000 < 0,05$. Nilai *original sample estimate* positif membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dengan pembuktian nilai *t-statistik* lebih dari 1,96 dan nilai *P Value* kurang dari 0,05 sehingga hipotesis ini dapat diterima.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikembangkan dari hasil penelitian Barbuta dan Schol (1999) yang menemukan bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya budaya organisasi. Budaya organisasi menurut kotter dan Haskett (1992) dalam Tika (2012:140) menyatakan bahwa budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang. Selain itu budaya organisasi mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar dampaknya terhadap prestasi kerja organisasi.

Pernyataan tersebut menguatkan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang mana penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luthfah Nurfaizah Darajat dan Rosyidah (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi dan juga mendukung penelitian yang dilakukan Rebecca (2013) dan Naveed (2014).

Seperti yang diungkapkan Robbin (2008) bahwa salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan, keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya organisasi akan membangun suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pernyataan tersebut menguatkan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikembangkan dari hasil penelitian Ghorbanpur, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meniggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitemn afektif dan komitmen berkelanjutan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yeh dan, Hong (2012) yang menyatakan bahwa yaitu *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance*, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan maningkat dan begitu juga prestasi kerja.

d. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*

Hasil penelitian terbukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan baik secara simultan (bersamasama), maupun secara parsial (sendiri-sendiri). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen organisasi diberikan kepada para karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Path Analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Dapat diartikan bahwa semakin kuat budaya organisasi dengan didukung komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikembangkan dari hasil penelitian Barbuta dan Schol (1999) yang menemukan bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya budaya organisasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang mana penelitian ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Luthfah Nurfaizah Darajat dan Rosyidah (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi dan juga mendukung penelitian yang dilakukan Rebecca (2013) dan Naveed (2014).

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikembangkan dari hasil penelitian Ghorbanpur, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian terbukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan baik secara simultan (bersamasama), maupun secara parsial (sendiri-sendiri). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen organisasi diberikan kepada para karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, selanjutnya penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam melakukan budaya organisasi yang terdiri dari beberapa indikator salah satunya inovasi dan pengambilan keputusan, agar perlu ditingkatkan inovasi-inovasi baru agar memiliki keunggulan dan dapat bersaing dengan hotel yang ada di Pekanbaru.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru membantu untuk mengembangkan budaya organisasi karena budaya organisasi dapat membimbing karyawan untuk bekerja sesuai kebijakan yang ditetapkan perusahaan.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dapat meningkatkan lagi komitmen organisasi untuk membuat karyawan merasa memiliki dan bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan.
4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dapat membuat budaya organisasi semakin berkembang dan komitmen organisasi melekat pada setiap diri karyawan agar kinerja karyawan pada Hotel

Mutiara Merdeka Pekanbaru
semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono, 2014. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, strategi keunggulan kompetitif*. Edisi pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam, 2014. *Structural Equation Modeling*, Edisi Keempat, Semarang: Undip.
- Gomes, Fuastino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. 2016. *Organitaion Culture*. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred. 2002. *Perilaku organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mahfud, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat
- Mangkunegara, Anwar, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Pos Karya
- Mathis, Robert L, Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Priansa Donni J. 2014. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan & Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Ridwan. 2004. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Basri, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Judge. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy Judge. 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedia.
- Soekijdan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. 2010. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana. 2002. *Metode statistika*, edisi keenam. Bandung: Tarsito
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. APS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2014. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul, 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Erlangga