

Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka)

Herwan

Herwanmsyud@gmail.com

Wahyu Hidayat

wahyujulio99@gmail.com

STISIPOL Pahlawan 12 Sungailiat

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mengkaji pengaruh kemampuan, motivasi kerja, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel dan menguji hipotesis. Pengambilan data dilakukan dengan metode survei, dengan model penelitian berdasarkan *cross section*. Penggunaan analisis regresi bertujuan untuk memperkirakan parameter yang berkaitan dengan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan, motivasi kerja, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Disarankan agar adanya konsistensi regulasi pemerintah, peranan pemerintah lebih ditingkatkan sebagai pembina kepariwisataan di daerah, pembina pengusaha souvenir, penyediaan infrastruktur, peningkatan akses pemasaran wisata. Kepada akademisi diharapkan agar berpartisipasi aktif dalam riset dan pengembangan kepariwisataan.

Kata kunci: kinerja, kemampuan, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi

ABSTRACT

The research aims to analyze and examine capability influence, work motivation, communication, leadership, and organizational culture through the performance both simultaneously and partially. Used research in this study is explanatory research namely to explain the relationship between the variable and examine the hypothesis. Data collecting with Survey. method, as for the research model based on cross section. Regression analysis that used in this study can be concluded that capability, work motivation, communication, leadership, and organization culture simultaneously provide a positive effect and significantly through performance. The motivation partially provides a positive effect and significantly through leadership partially provided a positive effect and performance. The organization cultural partially significantly through performance. provides positive effect and significantly through performance. In this research is proposed government regulation exists, the role of government more increased as a guide of tourism in regional, guide to entrepreneur, infrastructure supply, improve access to tourism marketing. For academicians be expected to participate in research and tourism development.

Keywords: performance, capability, motivation, communication, leadership, organization cultural

PENDAHULUAN

Pariwisata dari perspektif diri atau individu dilihat sebagai satu bentuk kegiatan rekreasi yang bertujuan untuk mencari hiburan dan beristirahat. Dalam upaya memuaskan kebutuhan dan selera wisatawan, lahirlah unsur baru yang harus diperhatikan oleh orang-orang yang bergerak di sektor wisata, yakni pelayanan. Persiapan atas jasa dan produk harus sesuai dengan tuntutan kebutuhan wisatawan sehingga membentuk spesialisasi pelayanan sebagai pendukung industri wisata. Tujuan utama pembangunan industri sebenarnya adalah untuk meningkatkan perolehan devisa. Sebagai negara yang sedang membangun, Indonesia sangat membutuhkan devisa untuk mengimpor barang-barang dari luar negeri guna bermacam-macam keperluan, baik keperluan barang-barang modal, barang-barang konsumsi ataupun obat-obatan yang belum mampu diproduksi di dalam negeri.

Amanat Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1993 merumuskan sasaran pembangunan pariwisata pada dasarnya adalah untuk meningkatkan status pariwisata dari subsektor pembangunan menjadi sektor pembangunan andalan yang mampu menggiatkan perekonomian dan sektor-sektor lain yang terkait. Diperlukan dukungan dan perencanaan terpadu (*integrated planning*) serta pengelolaan yang profesional supaya membuahkan hasil yang baik. Dalam hal ini pariwisata ditempatkan sebagai bagian yang terintegrasi dalam keseluruhan sistem pembangunan nasional.

Dari segi ekonomi, pariwisata memiliki empat unsur utama yang saling berhubungan untuk menjalin kerja sama dalam suatu sistem, yaitu: 1) permintaan atau keperluan; 2)

penawaran atau memenuhi keperluan pariwisata; 3) pasaran dan institusi yang berperanan untuk menyediakan kemudahan; 4) pelaku yang menggerakkan ketiga elemen lainnya (Steck, et al., 1999). Selain meningkatkan perolehan devisa, idealnya pembangunan pariwisata sebagai industri juga dapat memberikan kemakmuran atau meningkatkan kesejahteraan orang banyak. Semua itu bisa dicapai bila industri pariwisata dikembangkan secara berencana, dikelola secara profesional, keseimbangan dan berkelanjutan (*sustainable tourism development*), serta dilakukan pengawasan secara ketat sehingga dampak negatif dapat diminimalkan. Namun, dalam tiga dekade terakhir ini, sumber daya alam tidak bertanggung jawab. dijadikan perkebunan hingga pertambangan, terumbu karang dibom, sumber-sumber hayati dihancurkan. Jika perilaku ini tetap dibiarkan, maka apa yang akan diwariskan kepada anak cucu kita pada waktu akan datang?

Kita semua tentu setuju bahwa keseimbangan pembangunan dan lingkungan itu sangat diperlukan. Keduanya saling mempengaruhi satu dengan yang lain serta ada saling ketergantungan. Pembangunan dilakukan untuk kemakmuran orang banyak, demikian pula lingkungan hidup perlu dipelihara juga untuk kepentingan orang banyak. Bilamana pembangunan yang dilakukan menimbulkan kerusakan lingkungan, maka harus dicarikan pilihan yang dianggap paling menguntungkan orang banyak; bila perlu, pembangunan yang dianggap tidak pas itu direlokasi ke daerah lain.

Dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi, ada keyakinan bahwa perilaku pemimpin—

khususnya yang menyangkut komitmen pemimpin—pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja dan kepuasan kerja anggota. Ditinjau dari sudut pimpinan, komitmen pemimpin yang tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Pace dan Faules dalam Komunikasi Organisasi (2006: 276), kepemimpinan mempunyai tujuan membantu orang-orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Jadi, pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain secara konsisten.

Masalah kepemimpinan tidak bisa lepas dari pembicaraan mengenai organisasi dan manajemen. Sukses atau tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi kekeayaan beserta manajemennya itu bergantung pada kepemimpinan. Manajer sebagai pemimpin yang intensif menjalankan fungsi kepemimpinan membawa pengaruh positif terhadap meningkatnya unjuk kerja (*performance*) pegawai. Dewasa ini kita sudah memasuki abad informasi sehingga di masyarakat modern dikenal dengan sebutan sebagai ‘masyarakat informasi’ atau sering disebut ‘abad informasi’. Hal ini disebabkan pesatnya kemajuan teknologi, dan telah diaplikasikan di berbagai bidang kehidupan masyarakat modern. Sayangnya, tidak jarang kita masih mendengar bahwa program organisasi mengalami hambatan atau tidak berjalan sebagaimana diharapkan, dan yang menjadi kambing hitam adalah budaya organisasi yang dianggap tidak sesuai. Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang

teguh dan kadang-kadang tidak terungkap.

Menurut Yukl (2001: 376-377), peran kepemimpinan terdiri dari dua peran, yakni peran kepemimpinan internal dan eksternal. Peran organisasi yang memiliki tim-tim yang mengelola sendiri amatlah membantu untuk membedakan antara peran kepemimpinan internal dan eksternal. Peran kepemimpinan internal melibatkan tanggung jawab manajemen yang diberikan kepada tim bersama-sama oleh para anggota kelompok. Peran kepemimpinan eksternal melibatkan tanggung jawab manajerial yang tidak didelegasikan kepada tim. Peran utama dari pemimpin eksternal berfungsi sebagai seorang pelatih, fasilitator, dan konsultan bagi tim—tidak secara langsung mengawasi pekerjaan.

Dari sudut pandang pegawai, budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai tentang segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Schein (dalam Yukl, 2001: 33) mengatakan bahwa budaya dari sebuah kelompok atau organisasi sebagai asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia. Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi adalah membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, meyakinkan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Fungsi budaya adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana merespons sehingga mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan.

Keyakinan yang mendasari dan mewakili budaya kelompok atau organisasi adalah respons yang dipelajari terhadap permasalahan bertahan

dalam lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Permasalahan eksternal yang utama adalah misi inti atau alasan keberadaan organisasi, sasaran konkret berdasarkan misi, strategi untuk mencapai sasaran, dan cara-cara mengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Menurut Mulyana (2007: 83), komunikasi organisasi (*organizational communication*) terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal ataupun informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kelompok dari kelompok-kelompok. Komunikasi organisasi sering melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi, dan ada kalanya disebut komunikasi publik. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi, yakni komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal. Adapun komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar-sejawat, juga termasuk selentingan dan gosip.

Perkembangan aktivitas bisnis dalam dan luar negeri yang begitu pesat terutama industri pariwisata ini telah mendorong para ahli manajemen untuk memahami kondisi tersebut dengan melakukan penyesuaian-penyesuaian organisasi berdasarkan kondisi realita pasar. Termasuk memahami perubahan dan tuntutan yang terjadi di era teknologi informasi yang berbeda dengan era revolusi industri. Masuknya teknologi informasi menyebabkan tumbuhnya organisasi-organisasi birokratis yang berfungsi sebagai teknostruktur yang cocok untuk mengelola kegiatan yang berskala besar (Galbraith, 1973).

Pelatihan juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Menurut Sastrodipoero (2006: 122) pelatihan

adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan sumber daya manusia, berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan metode yang digunakan lebih mengutamakan praktik daripada teori. Program pelatihan yang insentif perlu dilakukan oleh instansi agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Kabupaten Bangka Provinsi Bangka Belitung memiliki berbagai objek pariwisata yang menarik. Dewasa ini Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka terus meningkatkan promosi serta menawarkan keindahan pantai yang tidak dicemari, seperti Pantai Matras, Pantai Parai, Pantai Tanjung Pesona, dan Pantai Batu Berendam. Keindahan pantai-pantai ini berhasil menarik wisatawan, baik domestik maupun mancanegara. Desiran angin pantai yang begitu nyaman dan suasana menyenangkan di pantai-pantai ini diakui oleh banyak wisatawan tersebut.

Peningkatan kemampuan pada sumber daya manusia yang ada, khususnya para pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka, perlu ditingkatkan. Mereka merupakan pihak yang secara langsung menjadi duta instansi dalam memajukan industri pariwisata. Data pegawai yang berperan aktif di Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka 2014

Pendidikan	Jenis	
	Laki-laki	Perempuan
S2	1	1
S1	10	4
D3	-	8
D2	1	-
SLTA	8	7
Jumlah	20	20

Dari uraian di atas, penulis tertarik membahas sejauh mana pengaruh kemampuan, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada sektor pariwisata di Kabupaten Bangka.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka.

Menurut Terry (dalam Anoraga, 2009: 109), “Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, controlling, utilizing in each both science and art follow to accomplish a predetermined objective.”

Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha

mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Menurut Skinner dan Ivancevich (dalam Anoraga, 2009: 110), “Management will be defined as the application of planning, organizing, staffing, directing, and controlling functions in the most efficient manner possible to accomplish the objective.”

Manajemen dapat didefinisikan sebagai penggunaan perencanaan, pengorganisasian, pengerjaan, pengarahan,

dan fungsi pengendalian dalam cara yang paling efisien untuk mencapai sasaran.

Menurut Daft (2003: 6), manajemen adalah suatu pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas, ada dua ide penting dalam definisi manajemen yaitu: 1) perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian; 2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (1996: 6), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Noe et al., (2010), berbagai tantangan yang dihadapi organisasi pada saat ini yang menyangkut manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu tantangan keseimbangan usaha, tantangan global, dan tantangan teknologi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal.

Kepemimpinan

Terry (dalam Fahmi, 2012) merumuskan

bahwa kepemimpinan (leadership) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan antara pemimpin dan mereka yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah tapi harus ada antar-hubungan (interaction). Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi kelompoknya karena apabila ia tidak mampu melakukan berarti tidak dapat melakukan tugasnya sebagai pemimpin yang baik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui suatu proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2006: 19).

Tzu dan Cleary (2002: 5) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan. Kartono (2005: 153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Budaya Organisasi

Perubahan skala besar dalam sebuah

organisasi biasanya membutuhkan suatu perubahan dalam budaya organisasi dan juga pengaruh langsung atas masing-masing bawahan. Dengan mengubah budaya sebuah organisasi, manajemen puncak secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku dari para anggota organisasi.

Menurut Schein (dalam Yukl, 2001: 334), budaya dari sebuah kelompok atau organisasi merupakan asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia yang di dalamnya terdapat sifat waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia. Schein membedakan antara keyakinan yang mendasari (yang mungkin tidak sadar) dan nilai yang menyertai, yang mungkin atau mungkin tidak konsisten dengan keyakinan ini.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Jadi, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi itu sendiri, juga di antara orang-orang yang berada di dalam organisasi dengan publik luar, dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan. Katz dan Kahn (dalam Muhammad, 2005: 65) menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi, dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem terbuka yang menerima energi dari lingkungannya, kemudian mengubah energi ini menjadi produk atau servis dari sistem, lalu mengeluarkan produk atau servis ini kepada lingkungan berdasarkan informasi dalam suatu

peristiwa komunikasi organisasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan sesuatu tindakan atau perbuatan. Kata *mover* dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif.

Robbins dan Counter (1999: 50) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Pelatihan

Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Sikula (1981: 235) mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dengan pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik.

Pengembangan di bidang pelatihan karyawan, menurut Flippo (1995: 76),

merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan siklus seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan, perusahaan memperoleh masukan yang paling baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang, yakni berupa karyawan yang mampu memenuhi penyelesaian masalah-masalah.

Kinerja

Robbins (2007: 10) mengatakan bahwa kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Baron dan Greenberg (dalam Robbins, 2007: 10) mengatakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan job performance, work outcomes, dan task performance.

Selanjutnya dijelaskan oleh Sihotang (2007: 220), kinerja (performance) adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan kerja. Kemampuan tanpa didorong dengan motivasi tidak akan menghasilkan sesuatu. Namun sebaliknya, kemampuan yang kurang akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik jika tetap didorong dengan motivasi. Motivasi pasti menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2007: 126) adalah sebagai berikut:

Personal factor: ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

Leadership factor: ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim leader.

System factor: ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

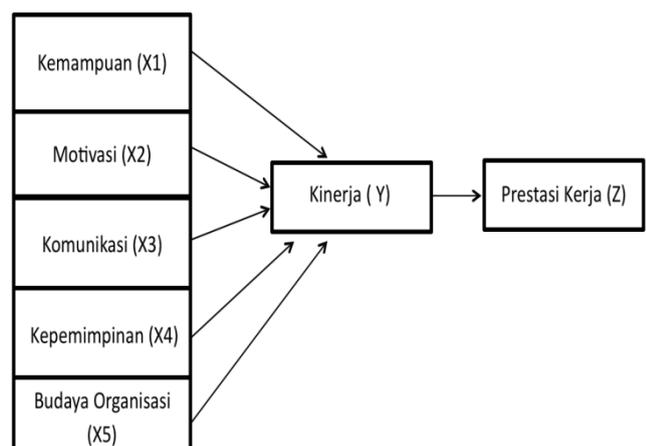
Contextual/situational factor: ditunjukkan tinggi tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

Prestasi Kerja

Pada organisasi berskala kecil maupun besar, prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan menaikkan gaji, penugasan, prestasi, promosi, training, dan beberapa hal lain yang mempengaruhi dalam melaksanakan tugas. Menurut Manulang (2008: 76), prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat analisis yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Mangkunegara (2004: 67) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud prestasi kerja adalah hasil seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang:

Keraangka Pemikiran



METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian akademik yang menggunakan metode penelitian survei. Menurut Dane (dalam Sungaji dan Sopiah, 2010: 25), penelitian survei adalah penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu.

Berdasarkan pengukuran dan analisis data penelitian, penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Carmines dan Zeller (dalam Sangadji dan Sopiah, 2010: 26), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik menggunakan data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011: 61).

Penelitian ini menggunakan probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012: 63). Teknik ini, menurut Sugiyono (2012: 64), berupa proportionate stratified random sampling dan disproportionate stratified random sampling.

Data ordinal disusun berdasarkan skala interval dengan metode Skala Likert dengan menggunakan urutan skor dari angka 1 sampai dengan angka 5. Adapun skor Skala Likert adalah sebagai berikut:

Sangat tidak setuju (STS) = 1

Tidak setuju (TS) = 2

Kurang setuju = 3

Setuju = 4

Sangat setuju = 5

Dalam penelitian ini fokus pada pengaruh

kemampuan, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi pada prestasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka selama pengamatan dan pengambilan data. Berdasarkan pada pengamatan, populasi berjumlah 40 orang.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara tiga variabel, yaitu independen, intervening, dan dependen. Desain penelitian ini dirancang untuk menjelaskan pengaruh variabel sebagai berikut:

Variabel bebas (eksogen), yaitu kemampuan (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3), kepemimpinan (X4), budaya organisasi (X5);

Variabel perantara (intervening variable), yaitu kinerja (Y);

Variabel terikat (endogen), yaitu prestasi kerja (Z).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka Jalan Jenderal Sudirman Sungailiat. Waktu penelitian dilaksanakan dimulai pada September 2014 hingga selesai.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan pada saat penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode Pengambilan Data

Teknik atau metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Metode kuesioner

kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Kuesioner tersebut diberikan langsung kepada responden, yaitu Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka.

Studi literatur

Studi literatur adalah kegiatan mencari dasar-dasar pemikiran mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas pegawai negeri di Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka. Studi literatur didapatkan melalui berbagai sumber, seperti buku atau informasi resmi dinas.

Wawancara

Menurut Wirartha (2006), wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden). Wawancara dalam penelitian ini mengacu pada pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data dalam kegiatan sektor pariwisata.

Uji Teknik Analisis Data

Uji instrumen, yang terdiri dari uji validitas data dan uji reabilitas data. Uji validitas data diperlukan untuk mengukur seberapa valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2004: 120).

Adapun uji reliabilitas untuk menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Pengujian instrumen reliabilitas dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Sugiyono (2006: 173) mengatakan bahwa untuk menguji reliabilitas salah satu metodenya adalah Alpa Cronbach.

Perhitungan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Cronbach. Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,700$. Dalam penelitian ini reliabel jika alpha hitung lebih besar dari 0,700.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur, yang dikenalkan pertama kali tahun 1920-an oleh ahli genetika bernama Sewall Wright (Sandjojo, 2011: 13). Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar-variabel dengan tujuan untuk

mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Alasan digunakan model analisis jalur tersebut adalah—selain karena tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen—karena hubungan kausal antara variabel yang hendak diuji dibangun atas dasar kerangka teoretis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel tersebut (Sugiyono, 2006 : 140).

HASIL DAN PEM BAHASAN

Tabel 1: Koefisien Persamaan X1, X2, X3, X4, X5 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (B)	t	Sig.
	B	Std.Error			
(Constant)	1,068	,645		1,655	,000
X1	,494	,070	,497	7,061	,000
X2	,129	,035	,139	3,670	,001
X3	,197	,056	,213	3,498	,001
X4	,143	,058	,143	2,455	,000
X5	,053	,019	,068	2,802	,008

Hasil analisis SPSS dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,068 + 0,494X1 + 0,129X2 + 0,197 X3 + 0,143 X4 + 0,053 X5$$

$$t=1,655; t= 7,061; t=3,670; t= 3,498; t=2,455; t=2,802$$

Keterangan:

X1 = Kemampuan

X2 = Motivasi

X3 = Komunikasi

X4 = Kepemimpinan

X5 = Budaya organisasi

Y = Kinerja

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hipotesis 1, 2, 3, 4, 5, dan 6, digunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 19.

1. Uji hipotesis 1

Hipotesis 1 berbunyi bahwa kemampuan (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3), kepemimpinan (X4), dan budaya kerja (X5) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Hasil uji hipotesis secara simultan akan terlihat dari perhitungan dalam Model Summary di bawah ini:

Tabel 2: Model Summary X1, X2, X3, X4, X5 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R	Std.Error Of The Estimate

			Square	
1	,993	,986	,984	,1777

Dari perhitungan pada tabel Model Summary diketahui bahwa koefisien korelasi (r) = 0,980 dengan standar error 0,38078 untuk menafsirkan angka tersebut digunakan kriteria sebagai berikut:

0,00-0,25: Korelasi sangat lemah

Hipotesis 2 berbunyi bahwa kemampuan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Untuk membuktikan hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t pada Tabel 1 dengan hasil sebagai berikut:

(X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) secara signifikan. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai $\text{sig} = 0,000$. Artinya, nilai $t = 7,061$ adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) = 0,000. Karena sig penelitian $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan bahwa keragaman angka kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kemampuan (X1) secara signifikan sehingga model tersebut nyata.

Angka 0,494 pada Tabel 1 Unstandardized Coefficients B artinya pengaruh kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel kemampuan (X1) naik sebesar 0,494 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar satu satuan.

Uji hipotesis 3

Hipotesis 3 berbunyi bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Untuk membuktikan hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t pada Tabel 1 dengan hasil sebagai berikut:

0,25-0,05: Korelasi cukup kuat

>0,50-0,75: Korelasi kuat

>0,75-1,00: Korelasi sangat kuat

Uji hipotesis 2

Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t untuk X1 = 7,061 artinya t hitung = 7,061 t tabel untuk $\alpha = 5\% = 1,684$ Karena t hitung > t tabel, maka kemampuan

Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t untuk X2 = 3,670

artinya t hitung = 3,670

t tabel untuk $\alpha = 5\% = 1,684$

Karena t hitung > t tabel, maka motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) secara signifikan. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai $\text{sig} = 0,001$. Artinya, nilai $t = 3,670$ adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) = 0,001. Karena sig penelitian $0,001 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan bahwa keragaman angka kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X2) secara signifikan sehingga model tersebut nyata.

Angka 0,129 pada Tabel 1 Unstandardized Coefficients B artinya pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel motivasi (X2) naik sebesar 0,129 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar satu satuan.

Uji hipotesis 4

Hipotesis 4 berbunyi bahwa komunikasi (X3)

berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Untuk membuktikan hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t pada Tabel 1 dengan hasil sebagai berikut:

Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t untuk X3 = 3,498

artinya t hitung = 3,498

t tabel untuk $\alpha = 5\% = 1,684$

Karena t hitung > t tabel, maka komunikasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) secara signifikan. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai sig = 0,001. Artinya, nilai t = 3,498 adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) = 0,001. Karena sig penelitian $0,001 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan bahwa keragaman angka kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X3) secara signifikan sehingga model tersebut nyata.

Angka 0,197 pada Tabel 1 Unstandardized Coefficients B artinya pengaruh komunikasi (X3) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel komunikasi (X3) naik sebesar 0,197 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar satu satuan.

Uji hipotesis 5

Hipotesis 5 berbunyi bahwa kepemimpinan (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Untuk membuktikan hipotesis ini digunakan analisis regresi Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t untuk X5 =

artinya t hitung = 2,802

Karena t hitung > t tabel, maka budaya organisasi (X5) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) secara signifikan. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai sig = 0,008. Artinya, nilai t = 2,802 adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) = 0,008. Karena sig penelitian $0,008 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan

linier berganda dengan uji t pada Tabel 1 dengan hasil sebagai berikut:

Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t untuk X4 = 2,455

artinya t hitung = 2,455

t tabel untuk $\alpha = 5\% = 1,684$

Karena t hitung > t tabel, maka kepemimpinan (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) secara signifikan. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai sig = 0,000. Artinya, nilai t = 2,455 adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) = 0,000. Karena sig penelitian $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan bahwa keragaman angka kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X4) secara signifikan sehingga model tersebut nyata.

Angka 0,143 pada Tabel 1 Unstandardized Coefficients B artinya pengaruh kepemimpinan (X4) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel motivasi (X4) naik sebesar 0,143 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar satu satuan.

Uji hipotesis 6

Hipotesis 6 berbunyi bahwa budaya organisasi (X5) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Untuk membuktikan hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t pada Tabel 1 dengan hasil sebagai berikut:

2,802

t tabel untuk $\alpha = 5\% = 1,684$

bahwa keragaman angka kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X5) secara signifikan sehingga model tersebut nyata.

Angka 0,053 pada Tabel 1 Unstandardized Coefficients B artinya pengaruh budaya organisasi (X5) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel budaya organisasi (X5) naik sebesar 0,053 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar satu satuan

PENUTUP

1. Pengaruh variabel kemampuan, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah, yaitu $r = 0,993$ dan besarnya pengaruh sebesar 98,8%. Model tersebut sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas (p) = 0,000. Karena sig penelitian $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan bahwa keragaman angka kinerja (Y) sangat signifikan sehingga model tersebut nyata dan memiliki persamaan linier berganda:

$$Y = 1,068 + 0,494X_1 + 0,129X_2 + 0,197X_3 + 0,143X_4 + 0,053X_5$$

$$t=1,655; t= 7,061; t=3,670; t= 3,498; t=2,455; t=2,802$$

Keterangan:

X_1 = Kemampuan

X_2 = Motivasi

X_3 = Komunikasi

X_4 = Kepemimpinan

X_5 = Budaya organisasi

Y = Kinerja

2. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja sesuai hasil uji t sebesar 7,061 adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) = 0,000. Karena sig penelitian $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan bahwa keragaman angka kinerja dipengaruhi oleh variabel kemampuan secara signifikan sehingga model tersebut nyata. Pengaruh Kemampuan

terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel kemampuan naik sebesar 0,494 satuan, maka variabel kinerja akan naik sebesar satu satuan.

3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja sesuai hasil uji t sebesar 3,670 adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) = 0,001. Karena sig penelitian $0,001 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan keragaman angka kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi secara signifikan sehingga model tersebut nyata. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel motivasi naik sebesar 0,129 satuan, maka variabel kinerja akan naik sebesar satu satuan.

4. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja sesuai hasil uji t sebesar 3,498 adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) = 0,001. Karena sig penelitian $0,001 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan bahwa keragaman angka kinerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi secara signifikan sehingga model tersebut nyata. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel komunikasi naik sebesar 0,197 satuan, maka variabel kinerja akan naik sebesar satu satuan.

5. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sesuai hasil uji t sebesar 2,455 adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) =

0,000. Karena sig penelitian $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan bahwa keragaman angka kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan secara signifikan sehingga model tersebut nyata. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel kepemimpinan naik sebesar 0,143 satuan, maka variabel kinerja akan naik sebesar satu satuan.

6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sesuai hasil uji t sebesar 2,802

Hasil penelitian ini telah diuji kelayakan model, baik uji kelayakan pra-estimasi maupun pasca-estimasi. Tesis dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kelayakan model. Oleh karena itu, model dalam penelitian ini mempunyai peran yang sangat relevan terkait dengan tujuan penelitian, yaitu menghasilkan sumbangan ilmiah (theoretical implication) dan kegunaan praktis (practical implication). Uji kelayakan telah memastikan bahwa model dalam penelitian ini memenuhi kriteria yang layak (goodness of SARAN

1. Pengaruh variabel kemampuan, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah. Oleh karena itu, kemampuan, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang sudah berjalan harus dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan.

2. Pengaruh variabel kemampuan terhadap kinerja memiliki hubungan sangat kuat dan searah. Oleh karena itu kemampuan secara individu harus ditingkatkan, misalnya memperbanyak pelatihan dan

adalah signifikansi dengan tingkat probabilitas (p) = 0,008. Karena sig penelitian $0,008 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model di atas dapat menjelaskan bahwa keragaman angka kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi secara signifikan sehingga model tersebut nyata. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut: apabila variabel budaya organisasi naik sebesar 0,053 satuan, maka variabel kinerja akan naik sebesar satu satuan

econometric model), yaitu kesesuaian dengan teori (theoretical plausibility), akurasi perkiraan parameter (accuracy in parameter estimation), kemampuan menjelaskan (explanatory ability), kemampuan memprediksi (forecasting ability), dan kemudahan (simplicity). Penelitian dalam tesis ini menghasilkan model memenuhi persyaratan tersebut sehingga dapat dipandang memberikan sumbangan ilmiah dan sumbangan dalam pemecahan masalah

kursus atau meningkatkan pendidikan formal dari karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka.

3. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja memiliki hubungan sangat kuat dan searah. Oleh karena itu, motivasi kerja dari karyawan harus ditingkatkan, misalnya memenuhi kebutuhan karyawan dengan cara meningkatkan kompensasi, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan rasa percaya diri dan dorongan semangat kerja oleh pimpinan.

4. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja sangat kuat

dan searah. Oleh karena itu, komunikasi harus ditingkatkan, baik komunikasi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun antar-pekerja. Komunikasi ini harus bersifat positif, saling menambah wawasan, dan saling memberikan dorongan motivasi kerja.

5. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sangat kuat dan searah. Artinya, kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka sangat berpengaruh

terhadap kinerja pegawai maupun kinerja dinas. Oleh karena itu, dibutuhkan karakter pemimpin yang bisa memberi motivasi terhadap para bawahan.

6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kuat dan searah. Artinya, budaya organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka sangat mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu, budaya kerja harus dipertahankan dan ditingkatkan ke arah yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard. L & Marcic, Dorothy. (2013). *Management The New Workplace* (8th ed). Canada: South Western Cengage Learning
- Handoko, T. Hani. (1992). *Motivasi: Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius
- —————. (2003). *Manajemen*, edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE UGM
- —————. (2012). *Manajemen dalam Berbagai Perspektif*, edisi ke-2. Jakarta: Erlangga
- —————. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung
- —————. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta RajaGrafindo Persada
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, edisi ke-10. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegoro, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafri, dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manullang, Marihot. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- —————. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press
- Nawawi, Hadari. (2003). *Metode*

- Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta:
Gajah Mada University Press
- —————. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
 - Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi, edisi ke-10. Jakarta: PT. Indeks
 - —————. (2008). Perilaku Organisasi, edisi ke-12 jilid 2. Jakarta: Salemba Empat
 - Sandjojo, Nidjo. (2011). Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
 - Saydam, Gouzali. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung
 - Schein, Edgar H. (1992). Organizational Culture and Leadership (3rd edition). San Fransisico: Jossey-Bass
 - Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
 - —————. (2011). Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
 - Suharyadi, dan Purwoto S.K. (2009). Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, edisi ke-2. Jakarta: Salemba Empat
 - Sunyoto, Danang, dan Burhanudin. (2011). Perilaku Organisasional. Jakarta: Center of Academy Publishing Service
 - Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Center of Academy Publishing Service
 - Terry. George R. (2006). Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
 - Thoha, Miftah. (2012). Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: RajaGrafindo Persada
 - Yoeti, Oka A. (2008). Ekonomi Pariwisata: Introduksi, Informasi, dan Implementasi. Jakarta: Kompas Media Nusantara
 - Yukl, Gary. (2001). Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi ke-5. Jakarta: Indeks

