

Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di four points by sheraton bali, seminyak

Peter Valdez Alan Ulimpa¹⁾Ni Made Ariani²⁾Ni Putu Ratna Sari³⁾

DIV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas udayana¹²³⁾

Jl. DR. R. Goris No. 7 Denpasar, Telp / Fax (0361) 223798

Email: littlepeter1998@gmail.com

Abstrak

Salah satu yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat di dalam iklim organisasi. Namun ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasannya kinerja karyawan saat mereka bekerja, beberapa diantaranya adalah gaya kepemimpinan atasan dan iklim organisasi yang dia nut oleh masing-masing perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan dan parsial di Four Points by Sheraton Bali Seminyak dan juga untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak yang diambil sebesar 75% dari total karyawan sehingga diperoleh 100 karyawan. Responden distratakan menggunakan *proporsional stratified random sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t serta uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung (142,584) lebih besar dari F tabel (3,09). Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung (2,256) lebih besar dari t tabel (1,984). Variabel iklim organisasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai t hitung (10,777) lebih besar dari t tabel (1,984). Hasil diterminasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh sebesar 74,6% terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh adalah iklim organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *standard coeficients beta* iklim organisasi (0,610) lebih besar dari kepemimpinan (0,153).

Kata Kunci: kepemimpinan, iklim organisasi, Four Points by Sheraton Bali Seminyak

Abstract

One of the most important in organizations or companies, where human resource management is the activity of getting the right people in the organizational climate. However, there are many factors that influence the performance of employees when they work, some of which are the superior leadership style and organizational climate adopted by each company. This study aims to determine the influence of leadership and organizational climate simultaneously and partially at Four Points by Sheraton Bali Seminyak and also to determine the most dominant influencing variables. Respondents in this study were permanent and contract employees at Four Points by Sheraton Bali, Seminyak who were taken by 75% of the total employees so that 100 employees were obtained. Respondents were stratified using proportional stratified random sampling. The data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test, correlation analysis, multiple linear analysis and hypothesis testing using the F test and t test and the test of determination. The results showed a positive and significant relationship simultaneously between leadership and organizational climate on employee performance. This is evidenced by the calculated F value (142.584) greater than F table (3.09). Partially the leadership variable has a positive and significant effect with the t value (2.256) greater than the t table (1.984). The organizational climate variable also has a positive and significant effect with the t value (10.777) greater than the t table (1.984). The results of termination show that leadership and organizational climate have an effect of 74.6% on employee performance. The dominant variable which influences is organizational climate. This is evidenced by the beta standard coeficients value of organizational climate (0.610) is greater than leadership (0.153).

Keywords: leadership, organizational climate, Four Points by Sheraton Bali Seminyak

1. PENDAHULUAN

Bali memiliki pesona alam dan budaya yang membuat wisatawan mancanegara dan domestik tertarik untuk mengunjunginya. Kegiatan pariwisata di Bali semakin tumbuh dan berkembang seiring dengan meningkatnya usaha pemerintah daerah dalam mengembangkan pariwisata sebagai sumber pendapatan daerah yang potensial. Berikut adalah data jumlah kunjungan wisatawan domestik dan wisatawan mancanegara ke Bali dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018, dapat di lihat pada Tabel 1 di bawah.

Tabel 1 Jumlah Kunjungan Wisatawan Nusantara dan Mancanegara di Bali Pada Tahun 2014-2018

No	Tahun	Wisatawan (Orang)		Total (orang)	Pertumbuhan (%)
		Nusantara	Mancanegara		
1	2014	6.394.307	3.766.638	10.160.945	-
2	2015	7.147.100	4.001.835	11.148.935	9,72
3	2016	8.643.680	4.927.937	13.571.617	21,73
4	2017	8.735.633	5.697.739	14.433.372	6,34
5	2018	9.757.991	6.070.473	15.828.464	9,66
Rata-Rata Pertumbuhan					9,49

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat di lihat bahwa secara umum dalam 5 tahun terakhir, jumlah kunjungan wisatawan meningkat baik domestik maupun mancanegara jumlah kunjungan wisatawan ke Bali. Pada tahun 2016 mengalami kenaikan pertumbuhan jumlah kunjungan wisatawan tertinggi dengan persentase 21,73%. Kenaikan kunjungan wisatawan, karena Dinas Pariwisata Provinsi Bali gencar melakukan promosi pariwisata Bali dan mendapatkan bantuan berupa anggaran dari pusat untuk lebih meningkatkan promosi pariwisata Bali ke luar negeri. Melakukan promosi melalui sistem informasi dan teknologi (IT). Sedangkan pada tahun 2017 kunjungan wisatawan tetap mengalami peningkatan pertumbuhan, tetapi sedikit dengan persentase 6,34%. Pada tanggal 27 November 2017 terjadinya erupsi Gunung Agung dengan tingkat siaga berada pada level tinggi, sehingga menyebabkan Bandara Ngurah Rai tidak bisa beroperasi.

Karyawan berperan dalam proses penyampaian produk layanan dari hotel atau villa kepada wisatawan. Utami dalam Wiguna (2015) mengemukakan bahwa “potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal”. Demikian juga dengan Four Points by Sheraton Bali Seminyak, bahwa terdapat juga karyawan yang bekerja didalamnya yang berperan dalam pelayanan kepada wisatawan. Tercatat bahwa hotel ini memiliki jumlah kamar sebanyak 121 kamar sehingga hotel juga membutuhkan karyawan atau tenaga kerja didalamnya sesuai dengan kebutuhannya. Berikut merupakan jumlah karyawan tetap dan kontrak Four Points by Sheraton Bali, Seminyak yang dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah.

Tabel 2 Jumlah Karyawan Tetap dan Kontrak Four Points by Sheraton Bali, Seminyak Tahun 2020

No	Departement	Karyawan	
		Tetap	Kontrak
1	Accounting	12	4
2	Sales & Marketing	10	4
3	Front Office	12	5
4	Housekeeping	16	7
5	F & B	18	8

Sumber : Sumber : Human Resources Department (2020)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat jumlah tenaga kerja hotel sebanyak 139 orang. Disamping itu, karyawan-karyawan tersebut juga dibantu oleh *trainer* pada operasional hotel untuk periode tertentu. Karyawan memiliki peran yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, sehingga perusahaan

perlu untuk mengelola karyawan dengan sebaik mungkin agar mampu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Menurut Veitzhal (2009:238), *turnover* merupakan “keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri”. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Berikut merupakan tingkat *turnover* pada Four Points by Sheraton Bali, Seminyak yang dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah.

Tabel 3 Tingkat *Turnover* Karyawan Four Points by Sheraton Bali Seminyak Tahun 2020

Bulan	Persentase (%)
Januari	2,2
Februari	0,7
Maret	1,4
April	0,7
Mei	0
Juni	1,4
Juli	1,4
Agustus	1,4
September	0,7
Oktober	1,4
Rata-rata	1,13

Sumber: Nusa Penida Media (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Seminyak bersifat fluktuatif dan memiliki rata-rata sebesar 1,13% yang membuktikan bahwa telah terjadi *turnover* karyawan namun pada persentase yang cukup kecil dari total karyawan setiap bulanya. Dengan melihat hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi yang peneliti ambil untuk melakukan penelitian ini adalah Four Points by Sheraton Bali, Smeinyak. Four Points by Sheraton Bali, Seminyak Terletak di Jl. Petitenget Gang Cendrawasih No. 99 DS, Kerobokan Kelod, Kuta Utara, Kabupaten Badung. Hotel ini merupakan salah satu hotel berbintang 4 yang berada di kawasan wisata seminyak. Lokasi hotel ini begitu strategis berada pada kawasan wisata yang mana waktu yang diperlukan ke pusat kota atau pun ke Bandar Udara Internasional Ngurah Rai adalah sekitar 30 menit

Tabel 4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik b. Kemampuan yang efektivitas c. Kepemimpinan yang partisipatif d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang 	Veitzhal(2012)

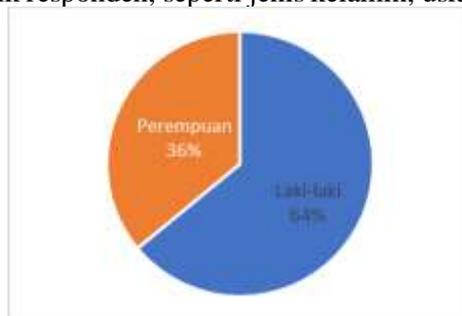
Iklim Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Struktur organisasi b. Standar-standar c. Tanggung jawab d. Penghargaan e. Dukungan f. Komitmen 	Wirawan (2009)
Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kerjasama d. Tanggung jawab e. Inisiatif 	Mangkunegara (2011)

Sumber : Hasil Modifikasi Veitzhal, Wirawan, Mangkunegara (2020)

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara terstruktur, kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Teknik penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel diambil sebanyak 75% dari total populasi yang diperoleh 100 responden yang kemudian distratifikasi dengan *proposional stratified random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif, analisis kuantitatif, skala likert, dan statistik inferensial. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, dan analisis linier berganda, koefisien determinasi, serta uji dominan. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

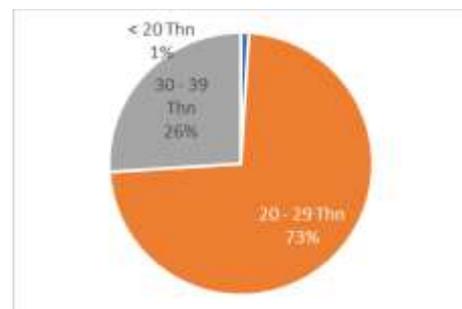
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik karyawan yang bekerja di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak kecuali manajer dan sejaranya. Berdasarkan 100 responden dalam penelitian ini, terdapat beberapa karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia



Gambar 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
 Sumber: Hasil olah data (2020)

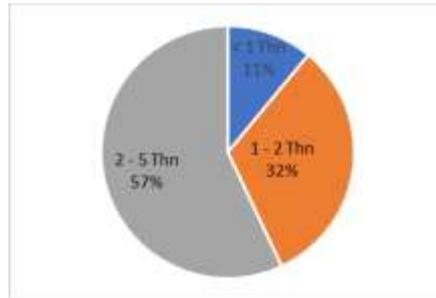
Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 64% atau sebanyak 64 orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 36% atau sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak didominasi oleh laki-laki



Gambar 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Sumber: Hasil olah data (2020)

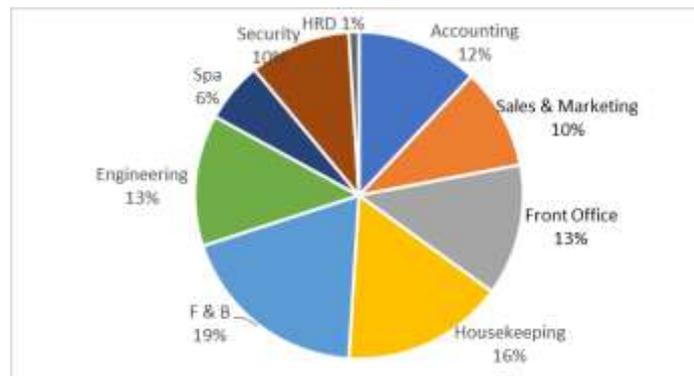
Berdasarkan Gambar 2 diatas dari 100 responden, karyawan Four Points by Sheraton Bali, Seminyak didominasi oleh karyawan dengan usia 20 – 29 tahun yaitu sebesar 73% atau sebanyak 73 orang. Hal ini berarti karyawan dengan usia muda produktif lebih banyak bekerja di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak karena membutuhkan aktifitas fisik yang prima demi kelancara operasional. Kemudian diikuti oleh karyawan dengan usia 30-39 tahun yaitu sebesar 26% atau sebanyak 26 orang yang mendominasi di level manajerial dan setelah itu karyawan dengan usia kurang dari 20 tahun sebesar 1% atau sebanyak 1 orang.



Gambar 3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Sumber : Hasil olah data (2020)

Jika dilihat dari Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa dari 100 responden, sebanyak 57% atau sebanyak 57 orang telah bekerja antara 2 – 5 tahun, memiliki persentase tertinggi dibandingkan masa kerja lainnya. Hal ini mengasumsikan bahwa karyawan Four Points by Sheraton Bali, seminyak didominasi oleh karyawan yang bekerja lebih lama dari pada karyawan yang lainnya. Adapun karyawan yang bekerja antara 1 - 2 tahun yaitu 32% atau sebanyak 32 orang. Selanjutnya karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun yaitu 11% atau 11 orang yang berarti karyawan yang bekerja belum lama atau paling baru adalah karyawan paling sedikit di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak.



Gambar 4 Karakteristik reponden berdasarkan departemen

Sumber : Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Gambar 4 diatas, dari 100 responden teradapat 19% atau 19 orang yang bekerja di departemen *Food & Beverages* yang merupakan karyawan terbanyak sebagai responden. Kemudian diikuti oleh oleh karyawan yang bekerja di *Housekeeping Department* sebanyak 16% atau 16 orang. Setekah itu, *Front Office Department* dan *Engineering* sama-sama sebanyak 13 % atau 13 orang dan *Security* sebanyak 10% atau 10 orang. Kelima departemen tersebut mendominasi karyawan yang bekerja di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak karena merupakan departemen yang bergerak pada bagian operasional hotel. Selain itu, terdapat pula beberapa departemen yang bekerja pada bagian *back office* antara lain *Accounting*

sebanyak 12% atau 12 orang, selanjutnya *Sales and Marketing* sebanyak 10% atau 10 orang, *Spa* sebanyak 6% atau 6 orang, dan *Human Resources Department* sebanyak 1% atau 1 orang saja.

Persepsi Karyawan Terhadap kepemimpinan

Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan diukur dengan menggunakan skala pengukuran sikap, yaitu berupa Skala Likert. Persepsi karyawan akan dijelaskan pada setiap indikator dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Deskripsi Kepemimpinan di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak Tahun 2020

No	Indikator	Sub Indikator	SS	S	R	TS	STS	Total Skor	Rata-rata	Ket.
1	Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik	Manajer bekerja sama dan menjaga hubungan dengan baik	12	88	0	0	0	412	4.12	S
		Manajer selalu memberi motivasi dalam pekerjaan	12	85	2	1	0	408	4.08	S
2	Kemampuan yang efektifitas	Manajer mampu melakukan tugas diluar kemampuannya dalam pekerjaan	8	80	11	1	0	395	3.95	S
		Manajer bekerja tepat waktu	10	75	13	2	0	394	3.94	S
3	Kepemimpinan yang partisipatif	Manajer mengambil keputusan secara musyawarah	15	79	5	1	0	407	4.07	S
		Manajer mampu mengenali inti masalah dan menyelesaikannya secara tepat	15	82	2	1	0	411	4.11	S
4	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	Manajer bekerja untuk kepentingan organisasi dan bukan kepentingan pribadi	18	77	4	1	0	412	4.12	S
		Manajer mampu menyelesaikan tugas sesuai target organisasi	16	83	1	0	0	415	4.15	S
5	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	Manajer mampu memilah masalah mana yang harus ditangani sendiri dan ditangani dalam kelompok	14	82	3	1	0	409	4.09	S
		Manajer melatih dan membina karyawan dalam pengambilan keputusan	19	78	3	0	0	417	4.17	S
		Jumlah	139	809	44	8	0	4080	40,8	Setuju
		Rata-rata	13,9	80,9	4,4	0,8	0	408	4,08	

Sumber: Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator mendapat kesimpulan “Setuju” untuk variabel kepemimpinan. Namun dapat dilihat juga bahwa ada beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu. Jawaban ragu-ragu tertinggi terdapat pada indikator “Manajer bekerja tepat waktu” dengan total 13 responden yang mungkin disebabkan oleh konsistensi waktu masuk kerja oleh seorang manajer yang tidak konsisten. Sedangkan pada pernyataan “Manajer mampu melakukan tugas diluar kemampuannya dalam pekerjaan”, memiliki jawaban ragu-ragu dengan total responden 11 yang berarti beberapa karyawan yang meragukan manajernya jika ditugaskan atau mendapat tugas diluar kemampuannya. Namun dapat dilihat secara keseluruhan bahwa variabel kepemimpinan dengan rata-rata skor 4,08 menunjukan kepemimpinan di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak sudah baik.

Persepsi Karyawan Terhadap iklim organisasi

Persepsi karyawan terdapat iklim organisasi diukur dengan menggunakan skala pengukuran sikap, yaitu berupa Skala Likert. Persepsi karyawan akan dijelaskan pada setiap indikator dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Deskripsi Iklim Organisasi di Four Points by Sheraton, Seminyak Tahun 2020

No	Indikator	Sub Indikator	SS	S	R	TS	ST S	Total Skor	Rata-rata	Ket.
1	Struktur organisasi	Uraian tugas di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak didefinisikan secara jelas dan memiliki struktur yang baik	22	76	2	0	0	420	4.20	S
		Saya mengerti dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang harus saya kerjakan	21	76	3	0	0	418	4.18	S
2	Standar-standar	Saya dituntut untuk menunjukkan kinerja sesuai dengan standar kerja, target, dan waktu yang ditentukan	18	79	3	0	0	415	4.15	S
		Standar kerja di Four Points by Sheraton Bali Seminyak diperbaharui setiap tahun	13	80	7	0	0	406	4.06	S
3	Tanggung Jawab	Saya melaksanakan tugas serta pekerjaannya dengan tuntas dan bertanggung jawab	18	79	1	2	0	413	4.13	S
		Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tupoksinya	17	80	3	0	0	414	4.14	S
4	Penghargaan	Saya diberikan	20	75	5	0	0	415	4.15	S

		penghargaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan								
		Organisasi selalu memberi apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik	24	72	4	0	0	420	4.20	S
5	Dukungan	Rekan kerja atau atasan selalu mendukung saya serta membantu menemukan solusi yang tepat bila mengalami kesulitan dalam bekerja	12	84	4	0	0	408	4.08	S
		Suasana kerja di hotel sangat menyenangkan dan saling membantu	10	86	4	0	0	406	4.06	S
6	Komitmen	Saya memiliki komitmen dalam mencapai tujuan organisasi	16	80	4	0	0	412	4.12	S
		Loyalitas saya terhadap organisasi sangat tinggi	11	83	4	2	0	403	4.03	S
Jumlah			202	950	44	4	0	4950	49,5	Setuju
Rata-rata			16,8	79,1	3,6	0,3	0	412,5	4,125	

Sumber : Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator mendapat kesimpulan “Setuju” untuk variabel iklim organisasi. Namun dapat dilihat juga bahwa ada beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu. Jawaban ragu-ragu tertingi terdapat pada indikator “Standar kerja di Four Points by Sheraton Bali Seminyak diperbaharui setiap tahun” dengan total 7 responden yang mungkin disebabkan karena pihak manajemen tidak memperbaharui standar kerja di Four Points By Sheraton Bali Seminyak secara berkala dalam hal ini setiap tahun. Sedangkannya pada pernyataan “Saya diberikan penghargaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan”, memiliki jawaban ragu-ragu dengan total responden 5 yang berarti beberapa karyawan meragukan apresiasi pihak hotel terhadap hasil kerja yang mereka kerjakan. Namun dapat dilihat secara keseluruhan bahwa variabel iklim organisasi dengan rata-rata skor 4,12 menunjukkan iklim organisasi di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak sudah baik.

Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja karyawan

Persepsi karyawan terdapat kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala pengukuran sikap, yaitu berupa Skala Likert. Persepsi karyawan akan dijelaskan pada setiap indikator dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Deskripsi Kinerja Karyawan di Four Points by Sheraton, Seminyak Tahun 2020

No	Indikator	Sub Indikator	SS	S	R	TS	STS	Total Skor	Rata-rata	Ket.
1	Kualitas Kerja	Saya mampu mengerjakan	9	89	2	0	0	407	4.07	S

		pekerjaan yang diberikan kepada saya								
		Saya bekerja terampil dan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	10	85	3	2	0	403	4.03	S
2	Kuantitas Kerja	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	8	82	10	0	0	398	3.98	S
		Saya bekerja sesuai jam kerja dan tidak lembur	10	79	6	5	0	394	3.94	S
3	Kerjasama	Saya bekerja sama dengan baik sesama karyawan	11	84	4	1	0	405	4.05	S
		Rekan kerja saya kompak dalam bekerja dengan saya	8	88	1	3	0	401	4.01	S
4	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya	15	82	3	0	0	412	4.12	S
		Saya bertanggung jawab atas keputusan yang saya buat	12	85	3	0	0	409	4.09	S
5	Inisiatif	Saya bisa mengatasi masalah saya sendiri (mandiri)	12	86	3	0	0	405	4.05	S
		Saya bersedia membantu rekan saya jika ada masalah	10	88	2	0	0	408	4.08	S
Jumlah			105	848	37	11	0	4042	40,42	Setuju
Rata-rata			10,5	84,8	3,7	1,1	0	404,2	4,04	

Sumber : Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator mendapat kesimpulan “Setuju” untuk variabel kinerja karyawan. Namun dapat dilihat juga bahwa ada beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu. Jawaban ragu-ragu tertinggi terdapat pada indikator “Saya datang tepat waktu ke tempat kerja” dengan total 10 responden yang mungkin disebabkan karena karyawan di Four Points By Sheraton Bali Seminyak tidak dapat memastikan diri mereka untuk dapat datang tepat waktu ke tempat kerja. Sedangkan pada pernyataan “Saya bekerja sesuai jam kerja dan tidak lembur”, memiliki jawaban ragu-ragu dengan total responden 6 dan tidak setuju sebanyak 5 responden yang berarti beberapa karyawan dan tidak setuju mereka bekerja sesuai jam kerja. Beberapa diantara karyawan dapat bekerja lembur atau lebih dari jam kerja yang seharusnya. Namun dapat dilihat secara keseluruhan bahwa variabel kinerja karyawan dengan rata-rata skor 4,04 menunjukkan kinerja karyawan di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak sudah baik.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap instrument untuk mengetahui tingkat validitas dari instrument tersebut. Hasil output pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS *version 20 for windows* . Adapun hasil perhitungan validitas dirangkum melalui Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Output Pengujian Validitas

No	Pernyataan	r_hitung	Keterangan
Kepemimpinan			
1	Manajer bekerja sama dan menjaga hubungan dengan baik	0.640	Valid
2	Manajer selalu memberi motivasi dalam pekerjaan	0.568	Valid
3	Manajer mampu melakukan tugas diluar kemampuannya dalam pekerjaan	0.569	Valid
4	Manajer bekerja tepat waktu	0.585	Valid
5	Manajer mengambil keputusan secara musyawarah	0.750	Valid
6	Manajer mampu mengenali inti masalah dan menyelesaikannya secara tepat	0.611	Valid
7	Manajer bekerja untuk kepentingan organisasi dan bukan kepentingan pribadi	0.677	Valid
8	Manajer mampu menyelesaikan tugas sesuai target organisasi	0.589	Valid
9	Manajer mampu memilah masalah mana yang harus ditangani sendiri dan ditangani dalam kelompok	0.625	Valid
10	Manajer melatih dan membina karyawan dalam pengambilan keputusan	0.479	Valid
Iklm Organisasi			
11	Uraian tugas di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak didefinisikan secara jelas dan memiliki struktur yang baik	0.454	Valid
12	Saya mengerti dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang harus saya kerjakan	0.707	Valid
13	Saya dituntut untuk menunjukkan kinerja sesuai dengan standar kerja, target, dan waktu yang ditentukan	0.675	Valid
14	Standar kerja di Four Points by Sheraton Bali Seminyak diperbaharui setiap tahun	0.738	Valid
15	Saya melaksanakan tugas serta pekerjaanya dengan tuntas dan bertanggung jawab	0.725	Valid
16	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan tupoksinya	0.710	Valid
17	Saya diberikan penghargaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan	0.618	Valid
18	Organisasi selalu memberi apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik	0.639	Valid
19	Rekan kerja atau atasan selalu mendukung saya serta membantu menemukan solusi yang tepat bila mengalami kesulitan dalam bekerja	0.697	Valid
20	Suasana kerja di hotel sangat menyenangkan dan saling membantu	0.700	Valid
21	Saya memiliki komitmen dalam mencapai tujuan organisasi	0.781	Valid
22	Loyalitas saya terhadap organisasi sangat tinggi	0.802	Valid

Kinerja Karyawan			
23	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya	0.703	Valid
24	Saya bekerja terampil dan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	0.765	Valid
25	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	0.630	Valid
26	Saya bekerja sesuai jam kerja dan tidak lembur	0.542	Valid
27	Saya bekerja sama dengan baik sesama karyawan	0.718	Valid
28	Rekan kerja saya kompak dalam bekerja dengan saya	0.746	Valid
29	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya	0.751	Valid
30	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang saya buat	0.726	Valid
31	Saya bisa mengatasi masalah saya sendiri (mandiri)	0.829	Valid
32	Saya bersedia membantu rekan saya jika ada masalah	0.595	Valid

Sumber : Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Tabel 8, terdapat 32 sub indikator. Pada Tabel menunjukkan keseluruhan hasil uji validitas diatas 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument pada 32 subindikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Hasil output pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS *version 20 for windows* . Adapun hasil perhitungan validitas dirangkum melalui Tabel 9.

Tabel 9 Hasil Output Uji Reliability

Variabel	Conbrach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.887	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0.918	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.908	Reliabel

Sumber : Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Tabel 9, ke 32 sub indikator tersebut diuji melalui metode *Cronbach's alpha* untuk mengukur tingkat reliabilitas seluruh instrument. Dari hasil tersebut dari seluruh indikator memperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,894 atau lebih dari 0,6, maka Keseluruhan indikator tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogrov-Smirnov yaitu hasil analisis akan dibandingkan dengan nilai kritisnya. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan SPSS *verisoan 20 for windows*

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{ab}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.77525866
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		1.316
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063

Sumber: Hasil olah data, 2020.

Berdasarkan Tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai sig. sebesar 0,063 yakni lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residu dari data tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel independen pada model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau bebas gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.951	2.244		1.761	.081		
1 X1	.153	.068	.157	2.256	.026	.541	1.850
X2	.610	.057	.750	10.777	.000	.541	1.850

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* kedua variabel independen adalah 0.541 yang mana lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF adalah 1.850 yang mana lebih kecil dibawah 10 sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas atau bebas gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* kedua variabel independen adalah 0.541 yang mana lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF adalah 1.850 yang mana lebih kecil dibawah 10 sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas atau bebas gejala multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.678	1.510		-.449	.654
1 KEPEMIM	-.001	.046	-.004	-.032	.975
PINAN					
IKLIM					
ORGANIS	.039	.038	.138	1.012	.314
ASI					

Sumber : Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Tabel 12 hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari hasil regresi variabel kepemimpinan dengan *absolute residual* adalah 0,975 sedangkan regresi dari variabel iklim organisasi memiliki nilai 0,314. Nilai signifikan dari kedua variabel bebas tersebut menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau memiliki varian yang homogen.

Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi secara parsial dilakukan untu mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial serta mengetahui arah hubungan yang terjadi. Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13 Hasil Analisis Korelasi Parsial

		KEPEMIMPINAN	IKLIM ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.678**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
IKLIM ORGANISASI	Pearson Correlation	.678**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.665**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

Sumber: Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *R* atau nilai koefisien korelasinya adalah 0,864 yang lebih dari 0,6 yang artinya memiliki interpretasi korelasi sangat kuat.

Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian secara bersama-sama dengan melihat koefisien korelasi dan koefisien determinasinya. Hasil analisis korelasi berganda dpaat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14 Hasil Analisi Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.864 ^a	.746	.741	1.62113	.746	142.584	2	97	.000

Sumber: Hasil olah data (2020)

Berdasarkan Tabel 14 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *R* atau nilai koefisien korelasinya adalah 0,864 yang lebih dari 0,6 yang artinya memiliki interpretasi korelasi sangat kuat.

Analisis Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor (Sugiyono,2013). Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.					
					B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)								
					3.951	2.244		1.761	.081

KEPEMIMPINAN	.153	.068	.157	2.256	.026
IKLIM ORGANISASI	.610	.057	.750	10.777	.000

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan Tabel 15, maka persamaan linier dari model regresi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3,951 + 0,153X_1 + 0,610X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,951 yang adalah harga konstan dari kinerja karyawan yang mana jika variabel kepemimpinan (X_1) dan iklim organisasi (X_2) = 0.
2. Koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,153 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila ditingkatkan sebesar satu maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,153 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.
3. Koefisien iklim organisasi (X_2) sebesar 0,610 yang berarti bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila ditingkatkan sebesar satu maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,610 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

Uji F

Langkah-langkah statistik uji F adalah sebagai berikut;

1. Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
 $H_0 : \rho = 0$, Variabel bebas yang meliputi kepemimpinan (X_1) dan iklim organisasi (X_2), secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
 $H_a : \rho \neq 0$, Variabel bebas yang meliputi kepemimpinan (X_1) dan iklim organisasi (X_2), secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
2. Menentukan Nilai F_{hitung}
 Besarnya nilai F_{hitung} dapat diketahui melalui hasil regresi melalui program SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 16 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	749.439	2	374.719	142.584	.000 ^b
	Residual	254.921	97	2.628		
	Total	1004.360	99			

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

3. Menentukan Nilai F_{tabel}
 Dalam pengujian ini digunakan kepercayaan (95%) dan taraf kesalahan atau alpha 5% (0,05). Sehingga nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 3,09.
4. Kriteria penerimaan hipotesis
 Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesis yang telah dirumuskan terkait pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu;

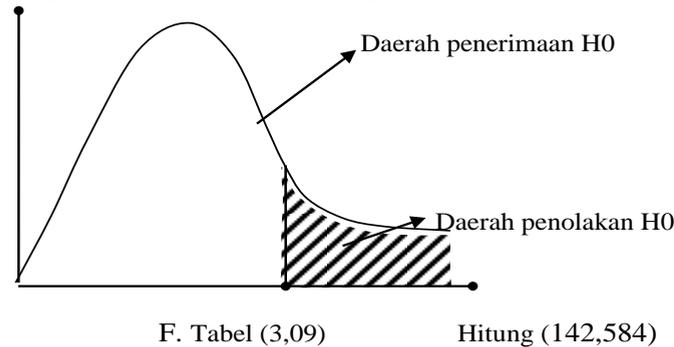
Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ dan nilai sig. $>$ alpha 5% (0,05) maka H_0 diterima.

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai sig. $<$ alpha 5% (0,05) maka H_0 ditolak.

5. Simpulan

Jika dapat disimpulkan, maka H_0 ditolak karena nilai F_{hitung} (142,584) $>$ F_{tabel} (3,09) dan nilai sig. (0,000) $<$ alpha (0,05). Hal ini berarti variabel kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat dilihat pada Gambar 5 berikut.



Gambar 4.18 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji F)

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Uji t

a. Uji t variabel kepemimpinan (X1)

1. Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : \beta = 0$, kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Four Points by Sheraton Bali, Seminyak.

$H_a : \beta \neq 0$, kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Four Points by Sheraton Bali, Seminyak.

2. Menentukan Nilai t_{hitung}

Besarnya t_{hitung} didapat dengan melihat hasil analisis dengan menggunakan *SPSS version 20 for windows* pada Tabel 4.11 yaitu variabel kepemimpinan (X1) sebesar 2,256.

3. Menentukan Nilai t_{tabel}

Dalam pengujian ini digunakan kepercayaan (95%) dan taraf kesalahan atau alpha 5% (0,025).

Dengan melihat tabel distribusi t, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984.

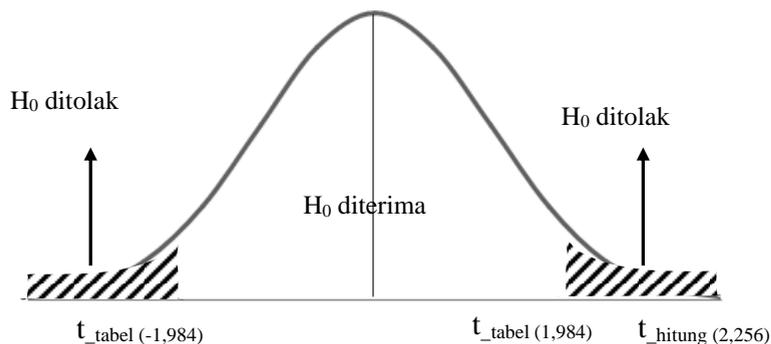
4. Kriteria Penerimaan Hipotesis

H_0 diterima, jika: $- t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq + t_{\text{tabel}}$ dan apabila nilai sig. $\geq 0,05$ yang mana berarti bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_0 ditolak, jika: $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan apabila nilai sig. $< 0,05$ yang mana berarti terdapat pengaruh yang signifikan

5. Simpulan

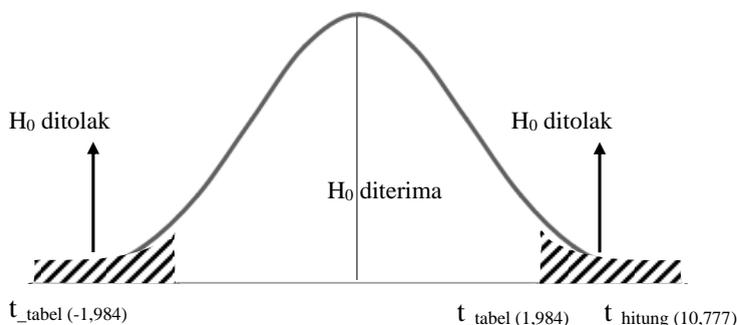
Kepemimpinan (X1), H_0 ditolak dan H_a diterima : t_{hitung} (2,256) $>$ t_{tabel} (1,984) dengan nilai signifikansi 0,026 $<$ 0,05 yang mana berarti “kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat dilihat pada Gambar 6 berikut.



Gambar 6 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Variabel Kepemimpinan (Uji t)
 Sumber : Hasil Olah Data (2020)

b. Uji t variabel iklim organisasi (X2)

1. Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)
 $H_0 : \beta = 0$, iklim organisasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Four Points by Sheraton Bali, Seminyak.
 $H_a : \beta \neq 0$, iklim organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Four Points by Sheraton Bali, Seminyak.
2. Menentukan Nilai t_{hitung}
 Besarnya t_{hitung} didapat dengan melihat hasil analisis dengan menggunakan SPSS version 20 for windows pada Tabel 4.11 yaitu variabel iklim organisasi (X2) sebesar 10,777.
3. Menentukan Nilai t_{tabel}
 Dalam pengujian ini digunakan kepercayaan (95%) dan taraf kesalahan atau alpha 5% (0,025). Rumus untuk mencari t_{tabel} adalah sebagai berikut.
 $df = n - k$
 $df = 100 - 3$
 $df = 97$
 Dengan melihat tabel distribusi t, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984.
4. Kriteria Penerimaan Hipotesis
 H_0 diterima, jika: $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq + t_{tabel}$ dan apabila nilai sig. $\geq 0,05$ yang mana berarti bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan
 H_0 ditolak, jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan apabila nilai sig. $< 0,05$ yang mana berarti terdapat pengaruh yang signifikan
5. Simpulan
 Iklim organisasi (X2), H_0 ditolak dan H_a diterima: $t_{hitung}(10,777) > t_{tabel}(1,984)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang mana berarti “iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat dilihat pada Gambar 7 berikut.



Gambar 7 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Variabel Iklim Organisasi (Uji t)
 Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Hasil uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 17 berikut.

Tabel 17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.741	1.62113

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan Tabel 17 di atas, maka nilai koefisien determinasi dapat dilihat dalam kolom *R Square* (0,746) yaitu variabel kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,6%. Sedangkan sisanya sebesar 25,4% yang ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa sebesar 74,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan iklim organisasi.

Uji Variabel Dominan

Pada penelitian ini, variabel yang dominan dinyatakan dalam dalam nilai *standardized coefficients beta* yang pada analisis linier berganda. Hasil analisis linier berganda yang menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 18 berikut .

Tabel 18 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.951	2.244		1.761	.081
1 KEPEMIMPINAN	.153	.068	.157	2.256	.026
IKLIM ORGANISASI	.610	.057	.750	10.777	.000

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Berdasarkan Tabel 18 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien beta dari variabel kepemimpinan adalah 0,153 yang mana lebih kecil dari variabel iklim organisasi yang adalah 0,610. Sehingga dapat dikatakan bahwa iklim organisasi yang lebih dominan daripada kepemimpinan. Dengan demikian, telah menjawab permasalahan kedua yakni iklim organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak.

4. KESIMPULAN

Mengacu pada hasil analisis variabel kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak dengan nilai F_{hitung} sebesar sebesar 142,584 yang lebih besar dari F_{tabel} (3,09) dengan nilai

signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,256 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,984) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan iklim organisasi (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,777 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,984) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Four Points by Sheraton Bali, Seminyak. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) sebesar 74,6% sedangkan sisanya sebesar 25,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan pada hasil analisis linier berganda, maka diketahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel iklim organisasi. Hasil pada analisis linier berganda menunjukkan nilai koefisien beta dari variabel iklim organisasi adalah 0,610 yang mana lebih besar dari nilai koefisien beta dari variabel kepemimpinan yaitu 0,153 sehingga dapat disimpulkan iklim organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Four Points by Sheraton Bali, Seminyak dari pada kepemimpinan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Kusmayadi dan Endar Sugiarto. 2000. *Metodologi Penelitian dalam Bidang Kepariwisata*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

_____, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama

Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta.

Miftah, Thoha. 2008. *Perilaku Organisasi; konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2007. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta

_____, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga