

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Cv Lapasion Surabaya)**

Nike Prasetiyan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia  
Email: prastiyannike@gmail.com

English Title: The Effect Of Organizational Culture And Quality Of Human Resources On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable (Case Study On Employees Of Cv Lapasion Surabaya)

---

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan CV Lapasion Surabaya dengan menggunakan variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi sebagai variabel intervening. Jenis sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan total populasi 51 karyawan, pengumpulan data menggunakan kuisioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis path. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh terbesar dari penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, kinerja karyawan, path analisis.

**Abstract** This study aims to analyze the performance of employees of Lapasion Surabaya CV. This study uses organizational culture variables, the quality of human resources, to analyze the effect of employee performance. This study also uses motivation as an intervening variable to analyze the effect of employee performance levels on the company. This study uses purposive sampling with a total population of 51 employees. This study uses a questionnaire to the entire population in gathering data. Data analysis techniques using path analysis. The analysis shows that there is a positive and significant relationship between organizational culture, quality of human resources, and motivation on employee performance. The biggest influence of this research is the quality of human resources on employee performance.

**Keyword:** organizational culture, quality of human resources, motivation, employee performance, path analysis.

## **LATAR BELAKANG**

Budaya organisasi di setiap perusahaan atau instansi berbeda-beda karena dipengaruhi oleh latar belakang, faktor intern dan eksternal suatu perusahaan. Budaya organisasi di perusahaan yang baik bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman, etos kerja tinggi, memotivasi karyawan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Apabila seluruh karyawan memiliki kinerja baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan dalam suatu perusahaan berkinerja kurang baik, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dan akan berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penulis ingin meneliti CV Lapasion karena, perusahaan ini masih dirasa perlu perbaikan dalam hal budaya organisasi antar karyawan, kualitas sumber daya manusia yang berbeda-beda, serta motivasi karyawan kurang maksimal, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Lapasion Surabaya?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Lapasion Surabaya?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi pada CV Lapasion Surabaya ?
4. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi pada CV Lapasion Surabaya ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Lapasion Surabaya ?

## **TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian diantaranya adalah :

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Lapasion Surabaya
2. Menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV Lapasion Surabaya
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja motivasi pada CV Lapasion Surabaya.
4. Menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap motivasi pada CV Lapasion Surabaya.
5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Lapasion Surabaya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Definisi Budaya Organisasi**

Menurut Ndraha (2005:22) Budaya organisasi secara umum adalah sekelompok pola pikir dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu organisasi. Budaya organisasi dapat dibagi menjadi :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

### **Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia merupakan mutu setiap individu dimana individu mampu untuk mengembangkan diri baik dari segi pendidikan, pelatihan, pengalaman organisasi, proyek-proyek, dan bahkan perubahan yang ada di lapangan kerja, sehingga harapan dari setiap perusahaan dapat terpenuhi (Malthis and Jackson, 2006:10). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat berperan penting dalam terbentuknya organisasi yang baik. Latar belakang dan kemampuan manusia sangat berpengaruh dan perlu dipelajari secara mendalam. Setiap karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan, untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan agar mampu bersaing dengan individu lainnya. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

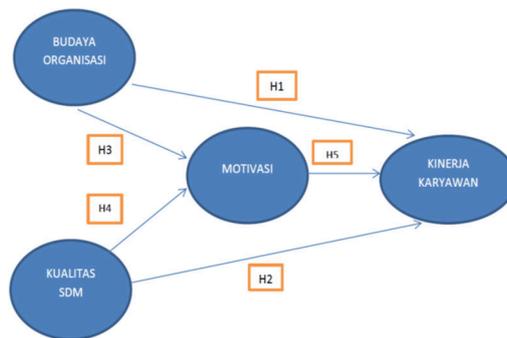
### **Definisi Motivasi**

Robbin (2008:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dari pengertian maupun definisi motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

### **Definisi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2002:21) menyatakan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian diatas kinerja adalah suatu hasil usaha seseorang dalam mencapai suatu tujuan dengan kemampuannya sendiri dalam situasi tertentu. Hasil kinerja seseorang bisa diukur dengan job performance yang dimana kriteria pekerjaan sudah ditentukan di awal. Baik buruknya hasil kinerja seseorang tergantung bagaimana tingkat usaha dan kemauan untuk mencapai target yang ditentukan.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1:

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan hubungan-hubungan teoritis yang dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian, diantaranya sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 : Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 : Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi

Hipotesis 4: Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap motivasi

Hipotesis 5 : Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Model Analisis

Untuk mengetahui dan membuktikan apakah budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Lapasion Surabaya, maka model analisis yang digunakan adalah (*path analysis*). Di mana persamaan yang dihasilkan dari analisis jalur, adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_1 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

Keterangan :

$X_1$  : Budaya Organisasi

$X_2$  : Kualitas SDM

$Y_1$  : Motivasi

- $Y_2$  : Kinerja Karyawan
- a : konstanta
- $B_1$  : koefisien regresi  $X_1$  terhadap  $Y_1$
- $B_2$  : koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y_1$
- $B_3$  : koefisien regresi  $X_1$  terhadap  $Y_2$
- $B_4$  : koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y_2$
- $B_5$  : koefisien regresi  $Y_1$  terhadap  $Y_2$
- e : estimate of error dari masing – masing variabel

### **Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode tradisioanal, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2015:14), metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Ditinjau dari teknik pengumpulan datanya, penelitian ini termasuk penelitian *survey* dimana pengumpulan data dilakukan dalam kondisi yang alamiah dengan instrumen berupa kuesioner.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian ini telah ditetapkan sebagai obyek penelitian sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di La Pasion Restaurant and Bar yang berlokasi di AK 1 No. 39-40 Pakuwon Square, Jl. Mayjen Yono Suwoyo, Babatan, Kec. Wiyung kota Surabaya, penelitian ini dimulai bulan Mei 2019.

### **Identifikasi Variabel**

Penelitian ini menggunakan analisis jalur, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas  
Variabel bebas atau sering juga dikenal dengan variabel independen, merupakan variabel yang tidak dipengaruhi variabel lain dan mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat  
Variabel terikat atau sering juga disebut variabel dependen, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini yang termasuk variabel dependen adalah Motivasi ( $Y_1$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).
3. Variabel Intervening  
Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur / antara

variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

### **Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2015:76), definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Menurut Robbin and Judge (2008:256) budaya organisasi adalah suatu kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung didalamnya.

Indikator-indikator dalam variabel ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Budaya Organisasi ketanggapan ( $X_{1.1}$ )**

Diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.

##### **b. Budaya Organisasi Dorongan ( $X_{1.2}$ )**

Dalam organisasi perlu adanya dorongan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

##### **c. Budaya Organisasi Kepemimpinan ( $X_{1.3}$ )**

Hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan.

##### **d. Budaya Organisasi Keramahan ( $X_{1.4}$ )**

Pimpinan perlu meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadi contoh bagi karyawannya.

#### **2. Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )**

Kualitas sumber daya manusia merupakan mutu setiap individu dimana individu mampu untuk mengembangkan diri baik dari segi pendidikan, pelatihan, pengalaman organisasi, proyek-proyek, dan bahkan perubahan yang ada di lapangan kerja, sehingga harapan dari setiap perusahaan dapat terpenuhi (Malthis and Jackson, 2006:10).

Indikator-indikator kualitas sumber daya manusia yaitu:

##### **o Kualitas Fisik dan Kesehatan ( $X_{2.1}$ )**

##### **o Kualitas Intelektual ( $X_{2.2}$ )**

##### **o Kualitas Spritual ( $X_{2.3}$ )**

#### **3. Motivasi ( $Y_1$ )**

Menurut Robbins (2008:173), Pengertian Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Adapun indikator-indikator motivasi menurut McClelland dalam Robbins (2008:174) antara lain:

- Kebutuhan akan kekuasaan ( $Y_{1.1}$ )
- Kebutuhan untuk berprestasi ( $Y_{1.2}$ )
- Kebutuhan akan afiliasi ( $Y_{1.3}$ )

#### 4. Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Robbins (2006:21) menyatakan, kinerja karyawan ialah suatu fungsi interaksi dari tiga hal yaitu kemampuan, motivasi serta kesempatan. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2007:35) yaitu :

- Kuantitas kerja ( $Y_{2.1}$ )
- Kualitas kerja ( $Y_{2.2}$ )
- Ketepatan waktu ( $Y_{2.3}$ )
- Efektivitas ( $Y_{2.4}$ )
- Kemandirian ( $Y_{2.5}$ )
- Komitmen Kerja ( $Y_{2.6}$ )

#### **Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang dianggap relevan dengan penelitian, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner/angket yang diisi responden (Sugiyono, 2015:11). Data primer yang telah dikumpulkan adalah berupa kuisisioner, data asli perusahaan. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Uma Sekaran, 2011:12).

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini berbentuk skala bertingkat (Skala Likert) dengan alternatif jawaban dan masing-masing diberi skor. Skala Likert lima poin merupakan skala yang paling umum dipergunakan dalam penelitian dan memiliki indeks validitas, reliabilitas, kekuatan diskriminasi serta stabilitasnya yang cukup baik (Sugiyono, 2015:142).

#### **Teknik Analisis**

Menurut (Sugiyono 2015:147), teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan dan statistic inferensial. Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) macam analisis, yaitu: 1). Analisis statistik deskriptif, dan 2). Analisis statistik inferensial dengan model analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Masing-Masing Variabel

Deskriptif penelitian mengenai gambaran umum responden tidak akan dimasukkan kedalam proses pengolahan data. Data-data tersebut hanya digunakan sebagai supporting data untuk memberikan justifikasi tambahan atas hasil penelitian. Adapun gambaran umum responden terdiri dari (1) umur responden, (2) masa kerja responden dan (3) jenis kelamin. Data-data deskriptif dari responden dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 1:**  
**Umur Responden**

<b>Umur Responden</b>	<b>Jumlah</b>
20-25	27
26-30	15
31-40	6
> 40 tahun	3
<b>Total</b>	<b>51</b>

**Sumber: data penelitian yang diolah, 2020**

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan CV. Lapasion sebagian besar berusia antara 20-30, yaitu sebanyak 42 orang dari 50 mitra kerja . Sedangkan karyawan diatas 40 tahun merupakan populasi paling kecil, yaitu sebanyak 3 karyawan.

**Tabel 2:**  
**Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja Responden</b>	<b>Jumlah</b>
< 1 tahun	12
1-2 tahun	25
3 tahun	10
> 4 tahun	4
<b>Total</b>	<b>51</b>

**Sumber: data penelitian yang diolah, 2020**

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa kerjasama antara CV. Lapasion dengan karyawan didominasi dengan hubungan kerjasama yang relatif pendek, yaitu rentang 1-2 tahun sebanyak 25 karyawan. Sedangkan hubungan kerjasama diatas > 4 tahun merupakan populasi yang paling kecil yaitu sebanyak 4 karyawan.

**Tabel 3:**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin Responden	Jumlah
Pria	21
Wanita	30
<b>Total</b>	<b>51</b>

**Sumber: data penelitian yang diolah, 2020**

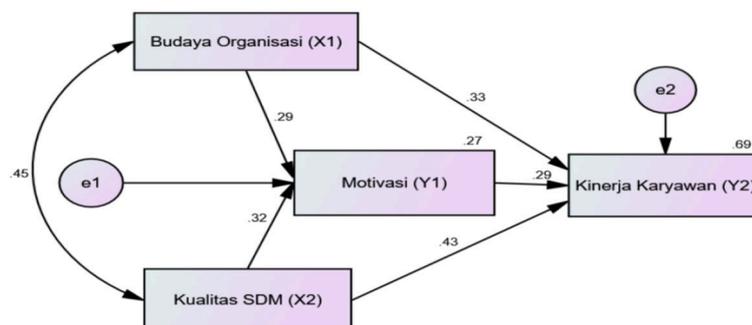
Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa karyawan CV. Lapasion didominasi oleh wanita yaitu sebanyak 30 orang dari jumlah keseluruhan karyawan sedangkan karyawan kerja pria merupakan populasi terkecil hanya sebanyak 21 orang.

### Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data penelitian, dan untuk mengetahui indeks validitas angket tersebut digunakan rumus *product moment correlation* dari Pearson. Validitas sebuah alat ukur diketahui dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total item. Item atau indikator dinyatakan valid jika *r* hitung atau nilai *corrected item total correlation* mempunyai nilai lebih besar dari *r* standart yaitu 0.3 (Ghozali, 2001). Dari hasil uji validasi masing-masing indikator menunjukkan valid untuk diuji.

### Uji Hipotesis dan Koefisien Jalur

Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen dan endogen terhadap endogen, digunakan ketentuan melihat dari level of significant  $\alpha = 0.05$ . Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap endogen ataupun endogen terhadap endogen. Berikut adalah gambar hasil pengujian *path analysis* dengan nilai koefisien jalur atau *standardize* pada masing-masing variabel :



**Gambar 2:**  
**Analisis jalur**

Dari gambar diatas menunjukkan hasil hitung koefisien jalur variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah kualitas sumber daya manusia.

**Tabel 3:**  
**Uji Hipotesis**

Pengaruh Antar Variabel			C.R.	P	Keterangan
Motivasi	<---	Kualitas SDM	2.397	0.017	Signifikan Positif
Motivasi	<---	Budaya Organisasi	2.161	0.031	Signifikan Positif
Kinerja Karyawan	<---	Kualitas SDM	4.638	0.000	Signifikan Positif
Kinerja Karyawan	<---	Motivasi	3.135	0.002	Signifikan Positif
Kinerja Karyawan	<---	Budaya Organisasi	3.569	0.000	Signifikan Positif

**Sumber: data penelitian yang diolah, 2020**

Dari tabel di atas dapat disimpulkan hasil hipotesis sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh variabel kualitas SDM terhadap motivasi menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2.397. dengan taraf signifikansi 0,017 ( $p < 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kualitas SDM berpengaruh positif pada motivasi dapat diterima kebenarannya.
2. Uji hipotesis pengaruh variable Budaya Organisasi terhadap motivasi menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2.161. dengan taraf signifikansi 0,031 ( $p < 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif pada motivasi dapat diterima kebenarannya.
3. Uji hipotesis pengaruh variable kualitas SDM terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 4.638 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kualitas SDM berpengaruh positif pada kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya.
4. Uji hipotesis pengaruh variable motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 3.135. dengan taraf signifikansi 0,002 ( $p < 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya.
5. Uji hipotesis pengaruh variable Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 3.569. dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Kualitas sumber daya manusia* berpengaruh signifikan terhadap *motivasi*
2. *Budaya organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *motivasi*
3. *Kualitas sumber daya manusia* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*.
4. *Motivasi* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*
5. *Budaya organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

### Saran

Dalam penelitian ini peneliti menemukan variabel yang pengaruhnya paling besar dari yang lain yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang pengaruhnya paling kecil adalah variabel Budaya organisasi.

- Bagi Perusahaan
  - a. Meningkatkan dan memperhatikan kesehatan fisik dan kesehatan tiap-tiap karyawan.
  - b. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas intelektual tiap-tiap karyawan.
  - c. Menciptakan budaya spiritual yang baik di lingkungan kerja.
  - d. Menanamkan sikap tanggap, dorongan kepemimpinan, dan keramahan kepada tiap-tiap karyawan.
  - e. Menciptakan budaya kerja yang positif dan membentuk perilaku karyawan menjadi lebih baik dan berkualitas.
- Bagi Akademisi

Diharapkan pihak akademisi dapat memberikan dukungan dengan mengadakan seminar atau workshop yang berkaitan dengan pengaplikasian kualitas sumber daya manusia pada dunia kerja atau perusahaan, yang melibatkan para pengusaha dan mahasiswa.
- Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti dapat mengembangkan karya ilmiah dengan mencakup keseluruhan sub bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta dapat menjadi seorang wirausahawan yang sukses untuk di kemudian hari dengan pengalaman dari penyusunan, dan penerapan ilmu pada karya yang telah diteliti.
- Untuk peneliti selanjutnya
  - a. Perlu adanya uji coba setelah adanya persetujuan dari pemilik usaha.
  - b. Sebagai referensi dalam membuat atau mengembangkan penelitian yang lebih spesifik.
  - c. Peneliti mendatang dapat menambah variabel-variabel untuk dikembangkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, S., 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dessler, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferdinand, 2002. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, A., 2002. *Multivariate Data Analysis 5th Edition*. USA: Prentice Hall.
- Hariandja, Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, M. S., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Indrasari, Meithiana., Al Fadjar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Indrasari, Meithiana., Newcombe, Peter., Eliyana, Anis., Yunus, Eddy. 2015. The Influence of Academic Climate and Individual Creativity on Lecturer Competence in Private University at Surabaya Indonesia. *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 8; p: 127-134.
- Indrasari, M (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Kerlinger, 2007. *Asas-Asas Penelitian Behaviour Edisi 3, Cetakan 7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kline, R.B . 2004. *Principle and Practice of Structural Equation Modeling, 2<sup>nd</sup> edition*. New York : Guilford Press.
- Kreitner Robert, K. A., 2005. *Organizational Behaviour (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kutner, M.H., C.J. Nachtsheim., dan J. Neter. 2004. *Applied Linear Regression Models. 4<sup>th</sup> ed.* New York : Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Malthis Robert L., J. J. H., 2006. *Human Resource Management* Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, (1993). *Human Resources Management*. Allyn and Bacon Inc, USA.
- Mangkunegara, AA. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Meithiana Indrasari, d. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika*, 50-59.

- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, Kusdyah, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2, Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ronald E. Walpole. 2007. *Pengantar Statistika Edisi 3*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Schultz, D., Schultz, SE. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Sekaran, U., 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. 2001. *SPSS Statistik Paramerik*. Jakarta : Gramedia.
- Sondang P. Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bhumi Aksara.
- Stoner, AF James. 2002. *Manajemen, Edisi Kedua (Terjemahan)*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Taliziduhu, N., 2005. *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tampubolon, M., 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Terry, George., Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Kesebelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.