

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL HARRIS PONTIANAK

Vanessa

Email: agnesvanessa99@gmail.com

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harris Pontianak. Penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi dokumenter. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh para responden dengan menggunakan alat analisis skala ranting. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, dengan teknik penentuan sampel yaitu *sampling total*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 (*statistical Package For Social Sciences*). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menyatakan bahwa instrumen yang diuji valid dan realibel. Hasil pengujian F menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harris Pontianak.

KATA KUNCI: iklim organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, hotel

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan perusahaan yang semakin ketat dan kompetitif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan yang berdiri tentu memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan juga menyejahterakan terutama kesejahteraan pemilik diikuti karyawan perusahaan yang merupakan suatu organisasi yang mempekerjakan orang – orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan perusahaan.

Kunci dari keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada karyawan yang terlibat di dalamnya. Memiliki karyawan yang kompetitif serta produktif dalam bekerja merupakan impian bagi semua perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan perusahaan yang didambakan, Namun tidak semua karyawan dapat memberikan kinerja terbaik mereka dengan kemampuan mereka sendiri. Beberapa karyawan membutuhkan dukungan dari lingkungan pekerjaannya, seperti dukungan dari atasannya maupun rekan kerjanya sendiri. Dorongan serta motivasi positif yang diberikan

akan mampu merubah kinerja seorang karyawan ke arah yang lebih baik, dukungan dan dorongan terbaik biasanya dapat dilakukan oleh para manajer, oleh karena itu, para manajer harus mampu menciptakan suasana dan kondisi kerja yang baik demi mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan yang baik tentu dipicu oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan kondisi dan karakteristik dari lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi, iklim organisasi biasanya terbentuk dari sikap, perilaku, dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting dari keberhasilan suatu perusahaan, sebelum mencapai kemakmuran dari perusahaan, tentu perusahaan harus memperhatikan karyawannya terlebih dahulu, iklim bekerja yang baik dipengaruhi oleh bagaimana karyawan membangun hubungan antar karyawan ataupun manajer dengan baik. Bagaimana mereka bekerja sama, berkomunikasi satu dengan yang lain dalam bekerja untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Tantangan selalu datang silih berganti dalam suatu perusahaan, perubahan yang terjadi dan kemajuan teknologi memaksa anggota organisasi harus mampu menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Disinilah peran dan tanggung jawab para manajer dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan baik untuk menghindari masalah yang ada, masalah ini akan mengganggu kinerja dari karyawan dalam organisasi, maka sebisanya para manajer harus dapat bertindak secara cerdas.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik menandakan bahwa karyawan tersebut memahami, menguasai apa yang sedang di kerjakan serta mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja. Disiplin kerja yang ada pada karyawan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keteriban pada peraturan perusahaan. Disiplin kerja

sangat mempengaruhi produktivitas dari karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen, disiplin dan tujuan yang sama dengan perusahaan mampu menjamin kelangsungan hidup perusahaan kearah yang lebih baik.

KAJIAN PUSTAKA

1. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2007: 122) Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Wirawan (2007: 121) Iklim Organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara realtif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan pendapat tersebut di jelaskan dalam Wirawan (2007: 122) ada suatu pernyataan yang menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Jadi, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan gambaran kualitas yang ada di dalam perusahaan yang dialami oleh anggota organisasi dan terus berlangsung yang kemudian memengaruhi perilaku dari masing – masing anggota organisasi.

Menurut Wirawan (2007: 128) Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variable iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Dalam Wirawan (2007:131) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi iklim organisasi yaitu:

- a. Struktur
Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.
- b. Standar-standar
Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain: Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Penghargaan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

f. Komitmen

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2. Disiplin Kerja

Dalam Mangkunegara (2017: 129) “Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017: 129) mengemukakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pemberian sanksi bertujuan memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Menurut Hasibuan (2012:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku”. Jadi disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam melakukan dan menaati peraturan perusahaan yang berlaku demi mencapai kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Dengan adanya pelaksanaan manajemen ini, dapat memperteguh pedoman – pedoman dari sebuah organisasi. Menurut Mulyadi (2015: 48) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. menurut Rivai (2005:444) disiplin kerja dibagi dalam lima indikator yaitu: kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang dikerjakan. Menurut Mangkunegara (2017: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sumardjo dan Priansa kinerja (2018: 193) dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya didasarkan atas kesungguhan, kecakapan, serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Jadi kinerja berarti suatu pencapaian dalam diri seseorang atau kelompok dalam suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik akan tercipta bila seluruh karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlunya menentukan standar yang jelas agar dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan.

Dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 107-108), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

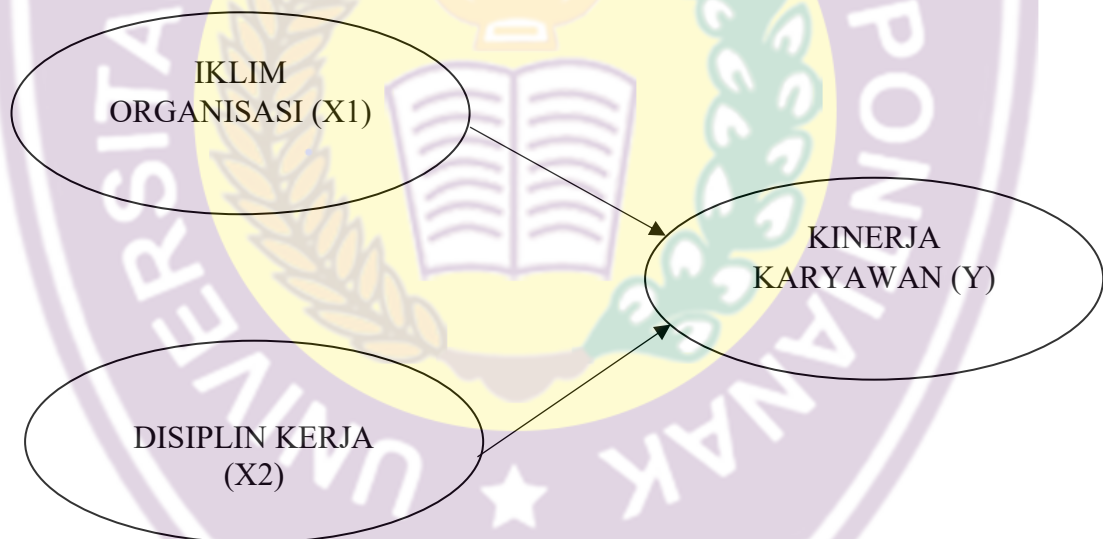
e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Dengan demikian tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis : 1) karakteristik responden (karyawan) pada Hotel Harris di Pontianak yang meliputi usia, jenis kelamin, status, pendidikan, lama bekerja, 2) iklim organisasi dan disiplin kerja pada Hotel Harris Pontianak, 3) pengaruh variabel iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Harris Pontianak, 4) variabel yang lebih dominan pengaruhnya antar iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel harris pontianak.

Kerangka konseptual dari pengaruh variabel iklim organisasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Data Olahan 2021

Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis digunakan peneliti untuk mengukur seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel harris di pontianak. Menurut Riduwan (2016: 163) : Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Pontianak.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Pontianak.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Pontianak.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif, dimana penulis ingin meneliti hubungan iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Harris Pontianak. teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Poulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja Hotel Harris yang berjumlah 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden dengan teknik penentuan sampel yaitu *Sampling total*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 (*Statistical Package for Social Sciences*).

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa iklim organisasi diperoleh nilai rata-rata 4,60 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata 4,59 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi. Sedangkan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,56 yang berada pada rentang 4-5 menunjukkan bahwa indikator tersebut berada pada kategori tinggi.

Pada Tabel 1 menunjukkan model kuesioner sudah valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik, terdapat beberapa metode pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedaditas, dan uji linearitas menunjukkan tidak terjadi masalah pada uji asumsi klasik. Hasil uji korelasi pada penelitian ini menunjukkan hubungan antara ketiga variabel dan juga untuk mengetahui arah hubungan variabel. Pada uji koefisien determinasi memperoleh *R Square* sebesar 0,853 yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 85,30 persen, sedangkan sisanya 14,70 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Penelitian

Keterangan dari hasil uji statistik	
Uji validitas	
Iklm Organisasi (X1)	X1.1=0,4470, X1.2=0,2794, X1.3=0,5559, X1.4=0,4256, X1.5=0,5057, X1.6=0,4842, X1.7=0,3208, X1.8=0,4683, X1.9=0,5095, X1.10=0,5269
Disiplin Kerja (X2)	X2.1=0,5863, X2.2=0,6192, X2.3=0,4423, X2.4=0,5957, X2.5=0,3012, X2.6=0,3666, X2.7=0,6369, X2.8=0,4133, X2.9=0,3137, X2.10=0,4362
Kinerja karyawan (Y1)	Y1.1=0,6588, Y1.2=0,3329, Y1.3=0,3815, Y1.4=0,4325, Y1.5=0,4394, Y1.6=0,4297, Y1.7=0,6588, Y1.8=0,3164, Y1.9=0,5619, Y1.10=0,3113
Uji reliabilitas	
Iklm Organisasi (X1)	0,736
Disiplin Kerja (X2)	0,748
Kinerja karyawan (Y1)	0,730
Uji normalitas	
Asymp sig (2-tailed)	0,200
Kesimpulan: Data berdistribusi normal	
Uji linearitas	
Iklm Organisasi (X1)	0,428
Disiplin Kerja (X2)	0,142
Uji heteroskedastisitas	
nilai signifikansi variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,454 > 0,05 dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,647 > 0,05.	
Kesimpulan: model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.	
Uji Multikoloniaritas	
Nilai Tolerance	X1=0,469, X2=0,469
Nilai VIF	
Kesimpulan: tidak terjadi multikoloniaritas pada variabel iklim organisasi dan disiplin kerja	
Kesimpulan: tidak masalah korelasi karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.	
Koefisien Determinasi (R ²)	
R Square	0,853
Kesimpulan: nilai R square adalah 0,853 atau sebesar 85,30 persen, yang artinya bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,30 persen sedangkan sisanya 14,70 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.	
Uji regresi linear berganda	
$Y = 0,864 X_1 + 0,480 X_2$	
Kesimpulan: setiap variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.	
Uji F	
F _{hitung}	136,360
Sig	0,000 ^b
Kesimpulan: disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat	
Uji t	
Nilai sig: iklim organisasi (X1), disiplin kerja (X2)	X1=0,000, X2=0,034
Kesimpulan: variabel iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	

Sumber: data olahan 2021

Uji regresi linear berganda menunjukkan variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y. Kemudian hasil uji F menunjukkan model layak diteliti dan pengaruh signifikan antara

variabel iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uji T menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis pengujian hipotesis dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 disajikan pada tabel 2:

Tabel 2. Tabel Hipotesis

Hipotesis	Hasil Uji T	Sig	Kesimpulan
H1: adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Harris Pontianak	0,000	0,000	H1 diterima. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Hotel Harris Pontianak
H2: adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Pontianak	0,034	0,000	H2: diterima adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Pontianak

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa iklim organisasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Pontianak.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Pontianak.
3. Iklim organisasi dan disiplin kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harris Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel Harris Pontianak.

1. Sebaiknya pihak Hotel Harris Pontianak lebih meningkatkan iklim organisasi agar kinerja karyawan meningkat dengan cara memperhatikan kerjasama antara atasan dan bawahan terjalin baik sehingga karyawan merasa dihargai saat berada di lingkungan organisasi.

2. Pihak Hotel Harris Pontianak tetap memiliki disiplin kerja dengan menjalankan tugas yang diberikan sehingga mendukung meningkatnya kinerja karyawan.
3. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 85,30 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel iklim organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 14,70 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Riduwan. 2016. *Dasar – dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sumardjo, Mahendro dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep – Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.