

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PEGAWAI PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) SULTAN SYARIF KASIM PEKANBARU (Studi Kasus Pada Bagian Pertolongan Kecelakaan Pesawat dan Pemadam Kebakaran)

ELIDA GULTOM DAN ROSYID

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail : gultom_elida@yahoo.com

Abstract: *This research was conducted at PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Syarif Kasim II International Airport - Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on employee performance at PT. Angkasa Pura II, Sultan Syarif Kasim II International Airport - Pekanbaru. The population in this study were all employees Section Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF), which amounted to 34 people. In this study, the sampling using saturated sample, the population sampled by 33 people (researchers is one of the clerks in Section Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF), thus excluding the sample). Analysis of data using simple linear regression. The results showed that organizational culture significantly influence employee performance in Section Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF). The magnitude of the influence of organizational culture on employee performance amounted to 50.2% while the remaining 49.8% describe other independent variables that are not observed in this study. Recommendations can be submitted to the PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Syarif Kasim II International Airport - Pekanbaru, to be more regard about organizational culture is applied, because the organizational culture has a great influence, ie 50.2%.*

Keywords : *Organizational Culture and Employee Performance*

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja karyawan tentunya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, apabila kinerja karyawan sebuah organisasi berjalan dengan baik maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik pula.

Sehubungan dengan ini PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa kebandarudaraan dan pelayanan lalu lintas udara Angkasa Pura II sebagai *Air Navigation Service Provider* (ANSP) senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya baik dari fasilitas, prosedur kerja maupun kemampuan personil, sehingga

mampu melaksanakan misinya untuk mengelola jasa pelayanan lalu lintas udara yang mengutamakan keselamatan penerbangan dan kepuasan pelanggan.

Untuk mengukur kinerja karyawan, PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru telah menetapkan satu indikator yang dikenal dengan istilah *Key Performance Indicator* (KPI). KPI dimaksudkan untuk memberikan dasar dalam penilaian kinerja karyawan sesuai dengan kerja nyata dan potensi yang dimiliki sehingga terdapat keseragaman dalam pelaksanaannya. Selain itu KPI juga dimaksudkan untuk memberikan informasi yang obyektif atas prestasi kerja karyawan serta menjadi dasar perusahaan untuk menentukan kebijakan kepegawaian mengenai *reward* dan *punishment*. Penilaian KPI dilakukan terhadap seluruh karyawan. Penilai dalam KPI adalah atasan

langsung karyawan yang dinilai. Berikut adalah standar nilai untuk mengukur kinerja yang ditetapkan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Tabel 1.1. Standar penilaian Kinerja PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

No	Standar Nilai	Keterangan
1	Nilai 4	Untuk hasil kerja diatas 90 % dan menemukan hal baru yang dikategorikan sebagai inovasi.
2	Nilai 3	Untuk hasil kerja diatas 90%
3	Nilai 2	Untuk hasil kerja 70% s/d 90%
4	Nilai 1	Untuk hasil kerja kurang dari 70 %

Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, 2016

Tabel 1.1 diatas, adalah tabel standar penilaian kinerja pegawai yang bekerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, yaitu dari pemberian nilai 4 sampai 1. Untuk kinerja pegawai yang memperoleh nilai 4, maka pegawai tersebut menemukan hal baru yang dikategorikan sebagai inovasi, sedangkan jika pegawai memperoleh nilai kurang dari 70 %, maka pegawai tersebut memiliki standar 1.

Berdasarkan tabel 1.2 kinerja pegawai diperoleh temuan bahwa secara umum *Key Performance Indicator* (KPI) belum mampu mencapai standar yang ditetapkan perusahaan dengan nilai standar 4. Berikut adalah penjelasan untuk tiap-tiap standar, yaitu dari standar 1 sampai standar 4. a) Pegawai yang memperoleh standar nilai 1 adalah hasil kerja kurang dari 70%, yaitu pegawai dalam suatu organisasi hanya menaati peraturan dan kebijakan perusahaan, menindaklanjuti permintaan adan keluhan, berpartisipasi sebagai anggota. b) Pegawai yang memperoleh standar nilai 2 adalah hasil kerja 70% s/d 90%, yaitu pegawai dalam suatu organisasi hanya menyelaraskan nilai dan tindakan pribadi, memelihara hubungan dengan team, serta berbagi informasi dan bantuan, dan bekerja dengan teliti. c) Pegawai yang memperoleh standar nilai 3 adalah hasil

Berdasarkan tabel standar penilaian kinerja pegawai, maka berikut adalah uraian kerja pada bagian Pertolongan Kecelakaan Pesawat dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK), yaitu Komitmen pada organisasi, orientasi pada pelanggan, Kerjasama, Keteraturan dan keakuratan, kepemimpinan, Pengembangan, dan Pengambilan keputusan. Berikut adalah hasil kerja yang dicapai.

Tabel 1.2. Kinerja Pegawai Bagian Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)

No	Uraian	Realisasi		
		2013	2014	2015
1	Komitmen pada organisasi	Standar nilai 3	Standar nilai 2	Standar nilai 3
2	Orientasi pada pelanggan	Standar nilai 3	Standar nilai 3	Standar nilai 3
3	Kerjasama	Standar nilai 3	Standar nilai 4	Standar nilai 3
4	Keteraturan dan keakuratan	Standar nilai 2	Standar nilai 3	Standar nilai 2
5	Kepemimpinan	Standar nilai 3	Standar nilai 2	Standar nilai 3
6	Pengembangan	Standar nilai 2	Standar nilai 3	Standar nilai 2
7	Pengambilan keputusan	Standar nilai 3	Standar nilai 2	Standar nilai 3

Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru , 2016.

kerja diatas 90%, yaitu pegawai dalam suatu organisasi hanya mempengaruhi orang-orang diunit kerjanya, mengambil tanggung jawab pribadi, menunjukkan penghargaan pada anggota team, dan melakukan monitoring pekerjaan. d) Pegawai yang memperoleh standar nilai 4 adalah hasil kerjadiatas 90 % dan menemukan hal baru yang dikategorikan sebagai inovasi, yaitu pegawai dalam suatu organisasi memberikan kontribusi aktif untuk mendukung tercapainya Tujuan perusahaan, memberikan layanan yang memiliki nilai tambah, memberdayakan anggota team dan membangun komitmen, serta mengidentifikasi hal-hal yang mempengaruhi kecepatan, ketepatan, kualitas, dan konsisten.

Selain budaya diatas, perusahaan juga melakukan berbagai kegiatan tambahan seperti kegiatan ulang tahun perusahaan yang melibatkan seluruh pegawai, serta kegiatan family gathering dimana memiliki tujuan agar antar pegawai tercipta rasa kebersamaan, sehingga dalam bekerja selalu bekerja sama dalam team. Dengan adanya kegiatan budaya tersebut, maka secara tidak langsung kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, serta peraturan-peraturan yang yang dibuat perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan keterangan diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul Penelitian yaitu tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, studi kasus pada bagian Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, bagian Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Ahmad (2004:102), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) adalah :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan secara

baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda sama lainnya.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
6. Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengolah dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, dll.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja atau perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menaati atau mengikuti peraturan perusahaan dalam bekerja/kepatuhan karyawan pada janji.
13. Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan peraturan secara sungguh-sungguh

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014:12), secara individu ada 5 (lima) indikator, antara lain:

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
- c. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asissten pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Budaya Organisasi

Menurut Siagian (2002:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Robbins (2002:279) budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Menurut Turner dalam Wibowo (2006:258) budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya.

Dimensi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter dalam Ardana (2009: 167):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk

Menurut Kasmir (2016:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi dan perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi dan perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wibowo, (2010:363), Suatu organisasi biasanya dibentuk mencapai suatu tujuan tertentu

melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenannya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi dan perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi dan perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Wibowo, (2010:363), Suatu organisasi biasanya dibentuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenannya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka dapat ditarik suatu hipotesis yaitu diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru (Study Kasus Pada Pegawai

Devisi Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru pada Bagian Pegawai Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK), yang beralamat di Jl. Perhubungan Udara, Kelurahan Maharatu, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Propinsi Riau.

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian Pertolongan Kecelakaan Pesawat dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) yang berjumlah 33 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu menurut Sugiyono jika populasi lebih kecil dari 100 atau sama dengan 100 orang, maka semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 33 orang, (peneliti adalah salah satu dari pegawai di Bagian Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK), sehingga tidak termasuk sampel.

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu menganalisis masalah dengan cara mendiskripsikannya melalui tabel, grafik dengan menggunakan software SPSS dan analisis kuantitatif, yaitu menganalisis masalah dengan menggunakan teknik kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linier Sederhana digunakan untuk menentukan arah

hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat.:

1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	18.778	5.110	
	Budaya Organisasi	.536	.096	.709

Sumber, Hasil SPSS 16

Diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 18.778 + 0.536X$

Berikut adalah hasil output untuk uji_t menggunakan bantuan program SPSS, yaitu :

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.778	5.110	3.675	.001	
Budaya Organisasi	.536	.096	5.595	.000	

Sumber, Hasil SPSS 16

nilai t_tabel sebesar 2.039. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.595 sedangkan untuk nilai t_tabel diperoleh sebesar 2.039, maka hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai t_hitung (5.595) > dari t_tabel (2.0395), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka menolak H0.

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil output koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.486	4.49180

Sumber, Hasil SPSS 16

Nilai R_square atau koefisien determinasi sebesar 0.502, yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 50.2% sedangkan sisanya sebesar 49.8% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa :

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil uji_t diperoleh ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai, maka hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 50.2%.

Bedasarkan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdi Kesuma (2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilkauan oleh Harmusa Oktviani (2014) dan Ade Septiani (2012).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan hasil hipotesis diperoleh bahwa nilai t_hitung (5.595) > dari nilai t_tabel (2.0395), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis peneliti.
2. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 50.2%, sisanya 49.8% di pengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Riyanto. 2009 *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Arikunto, Suharsimi. 2010 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hasan, M. Iqbal, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Hasibuan, Malayu, SP. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hofstede, 2007. *Cultures and organizations software of the mind*. New York.
- Hartono, 2012, *Metodologi Penelitian bisnis*, BPF, Yogyakarta
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta.
- Kusuma Abdi. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru*. STIE Riau Pekanbaru.
- Tampubolon. 2004. *Manajemen Operasional*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M, 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Belas, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Oktaviani Harmusa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah*.
- Pabundu Tika. 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakaan ke-3, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *PrinsipPrinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta
- _____. 2010. *PrinsipPrinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta
- _____. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- _____. 2002. *Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Rochaety, E, dkk. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*, Edisi Pertama. Penerbit Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Veithzal, Rivai dan Fawzi, Ahmad. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- _____.2014. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Bumi Aksara: Jakarta
- _____.2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Septiani Ade. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru*.
- Umam, Khaerul . 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wibowo. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, studi kasus pada bagian Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)”. Elida Gultom Dan Rosyid

Wirawan .2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta Salemba Empat.