

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA TASIKMALAYA

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARD REGIONAL SECRETARIAT EMPLOYEES PERFORMANCE OF TASIKMALAYA

Bayu Adhy Permana

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya

Email: bayuadhypermana@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah organisasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan, bukan saja tergantung pada kompetensi individu serta kelengkapan sarana prasarana yang ada dalam organisasi tersebut, namun ditentukan pula oleh beberapa komponen lainnya, antara lain sistem manajerial yang dijalankan oleh pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, motivasi, sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja, yang tercakup menjadi satu kesatuan dan merupakan karakteristik organisasi dalam bentuk yang tercermin sebagai budaya organisasi. Penelitian ini merupakan *eksplanatory research* dengan instrumen penelitian berupa penyebaran angket terhadap 62 responden. Hasil penelitian diperoleh data bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 56,8% kinerja pegawai dan sisanya yaitu 43,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Sekretariat Daerah*

ABSTRACT

The success of the bureaucracy in carrying out its main duties and functions does not only depend on intellectual abilities and managerial competences, but also largely depends on the aspects of behavior and work culture in the environment where they work. Efforts to build intellectual and managerial competence must be balanced with efforts to encourage the application of a work culture appropriately and optimally. This research is an explanatory research with a research instrument in the form of distributing questionnaires to 62 respondents. The results obtained data that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 56.8% of employee performance and the remaining 43.2% is influenced by other variables not examined.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Regional Secretariat*

PENDAHULUAN

Kota Tasikmalaya memiliki visi yang religius, maju dan madani, dan mewujudkan tata nilai kehidupan masyarakat yang religius dan berkearifan lokal. Hal itu merupakan unsur birokrasi yang berusaha mengimplementasikan nilai-nilai agama berupa keikhlasan dalam sikap dan perbuatan sesuai tuntunan agama guna menciptakan pelaksanaan birokrasi yang berkualitas, efektif dan efisien. Sebagai aparatur Pemerintah yang menyandang nilai-nilai agama, pegawai ASN Kota Tasikmalaya seharusnya berada pada garda terdepan dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, bebas dari praktik korupsi, serta perbuatan melanggar hukum lainnya.

Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya mencanangkan lima nilai budaya kerja bagi pegawainya, yaitu integritas, profesionalisme, inovasi, tanggungjawab, dan keteladanan. Dengan demikian pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dituntut untuk memiliki integritas yang tinggi, yakni keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar, berpikiran positif arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai juga dituntut untuk profesional, yaitu disiplin serta mempunyai kompetensi yang tinggi sesuai dengan bidangnya untuk dapat melayani masyarakat dengan baik, dan menjadi contoh bagi unsur birokrasi lainnya.

Dalam sebuah organisasi sudah tentu memiliki karakteristik yang bersifat khas, baik dalam manajerial, lingkungan kerja, perilaku serta

sikap individu dalam organisasi, yang kemudian akan membentuk budaya kerja dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi menginginkan agar keberadaan budaya organisasi tersebut berfungsi dengan baik, artinya dapat menjamin keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, ternasuk tujuan dan sasaran para anggotanya. Guna mewujudkan hal tersebut, manajemen perlu memahami berbagai esensi budaya organisasi, agar tidak menimbulkan penyimpangan atau kesalahan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Robbins (2012, hal. 250) mendefinisikan "budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain." Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sikap, norma, nilai-nilai, dan perilaku yang dimanifestasikan ke dalam visi-misi dalam organisasi tertentu, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dan jelas pula bahwa berfungsinya budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Karakter kunci dari nilai-nilai sebuah organisasi, menjadikan karakteristik tersendiri pada suatu lembaga/perusahaan yang dapat membentuk budaya tersendiri, pelaksanaan budaya organisasi secara konsisten dan berfungsinya budaya organisasi dalam mengatasi masalah integrasi dan adaptasi eksternal.

Robbins (2012, p. 253) menyatakan ada tujuh karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi. Ke tujuh karakteristik budaya organisasi tersebut meliputi : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan Stabilitas. Budaya organisasi dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang erat, hal ini disebabkan karena budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari seluruh anggota organisasi. Kinerja pegawai secara formal didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku pegawai yang memberikan kontribusi, baik secara

positif maupun negatif, sebagai prestasi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Brown (As'ad, 2010, p. 106) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan dalam menilai kinerja: (1) Sejauh mana proses atau hasil kerja mendekati suatu kesempurnaan dalam jangka waktu baik sesuai cara ideal atau pemenuhan tujuan pekerjaan; (2) Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti nilai uang, jumlah unit, atau penyelesaian suatu siklus kegiatan; (3) Sejauh mana suatu kegiatan selesai, atau hasil yang diproduksi, pada saat awal diinginkan dalam arti memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan; (4) Tingkatan efektifitas dimana penggunaan sumber daya organisasi misalnya, manusia, moneter, teknologi, material dimaksimalkan untuk mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap penggunaan sumber daya; (5) Sejauh mana seseorang dapat melakukan fungsi pekerjaan yang baik tanpa harus mendapat bantuan pengawasan atau membutuhkan intervensi dari pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan; dan (6) Sejauh mana seorang mempromosikan perasaan harga diri, *goodwill*, dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan. Indikator kinerja pegawai menurut Westra (2012, p. 125) meliputi: Tingkat Kuantitas kerja, tingkat Kualitas kerja, tingkat Inisiatif, tingkat tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Setda Kota Tasikmalaya yang berjumlah 161 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang banyak, maka pengambilan sampel akan menggunakan rumus dari Taro Yamane (Riduwan, 2012, p. 65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = presisi (ditetapkan 10%)

dengan penggunaan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{161}{(161 \times 0,1^2) + 1}$$

$$n = \frac{161}{1,61+1}$$

n = 61,68

n = 62 orang (dibulatkan)

Jadi keseluruhan sampel adalah: 62 orang

Dari perhitungan di atas maka ukuran sampel minimum ditetapkan 62 responden, sedangkan penarikan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari hasil penyebaran angket kepada 62 responden, diketahui bahwa variabel budaya organisasi memperoleh jumlah skor mencapai 4399 dengan rata-rata 219,95, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di lingkungan pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya masuk dalam kategori baik dan sudah 70,95% dari yang diharapkan. Skor tertinggi terdapat pada

pernyataan bahwa selama ini Pimpinan memberikan dukungan material dalam pelaksanaan gagasan/ide pegawai dan skor tertinggi lainnya adalah pada pernyataan bahwa selama ini adanya kerjasama antar unit-unit di dalam organisasi sudah berjalan dengan baik, sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa selama ini Pimpinan jarang membentuk tim untuk kerjasama dalam pekerjaan, dan skor terendah lainnya adalah pada pernyataan bahwa selama ini Pimpinan kurang memperhatikan beban kerja pegawai.

Dari hasil penyebaran angket, jika dilihat hasilnya untuk tiap dimensi budaya organisasi berdasarkan teori Robbins (2012, p. 14), maka dapat disusun dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1. Penilaian Budaya Organisasi untuk Tiap Dimensi

No	Dimensi	Skor Rata-rata	Kategori
1	Inovasi dan pengambalian risiko	215,67	Baik
2	Perhatian terhadap detail	219,33	Baik
3	Orientasi terhadap hasil	218,60	Baik
4	Orientasi terhadap manusia	204,00	Sedang
5	Orientasi terhadap Tim	213,33	Baik
6	Keagresifan	225,00	Baik
7	Stabilitas	243,33	Baik
Skor Rata-rata		219,95	Baik

Sumber: Data hasil penelitian diolah: 2020

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dimensi budaya organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sudah baik, dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi stabilitas, artinya pegawai di Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya sudah dapat merasakan adanya lingkungan kerja yang kondusif, dengan rekan kerja yang selalu berorientasi pada tim, dan saling membantu, serta dengan adanya kepemimpinan yang dapat menjadi teladan bagi bawahannya.

2. Kinerja Pegawai

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari hasil penyebaran angket kepada 62 responden, diketahui bahwa kinerja pegawai mencapai total skor 4650 dengan skor rata-rata 232,5, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sudah dalam kategori baik dan sudah 75% dari

skor maksimal yang diharapkan. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa selama ini pegawai sering mendiskusikan pola kerja baru yang diusulkannya bersama teman di kantor dan skor tertinggi lainnya adalah pada pernyataan bahwa pegawai sangat memahami dan terampil dalam menggunakan sistem yang digunakan, sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa selama ini pegawai jarang mencari alternatif pola kerja terbaik guna mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan skor terendah lainnya adalah pada pernyataan bahwa selama ini pegawai sering keluar ruangan/kantor selama jam kerja untuk keperluan pribadi.

Dari hasil penyebaran angket, jika dilihat hasilnya untuk tiap dimensi kinerja pegawai berdasarkan dapat disusun dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 2. Penilaian Kinerja Pegawai untuk Tiap Dimensi

No	Dimensi	Skor Rata-rata	Kategori
1	Tingkat Kuantitas	236,60	Baik
2	Tingkat Kualitas	212,8	Baik
3	Tingkat Inisiatif	256,80	Baik
4	Tingkat Tanggungjawab	223,80	Sedang
Skor Rata-rata		232,50	Baik

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sudah baik, skor rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi tingkat inisiatif, hal ini mempunyai pengertian bahwa sebagian besar pegawai Sekretariat daerah sudah memahami tugas dan fungsinya berdasarkan tupoksinya atau aturan yang berlaku, pegawai sudah memiliki tanggungjawab yang besar atas hasil kerjanya demi nama baik organisasi tempatnya bekerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran angket terhadap 62 responden, dimana pendapat responden dihitung dengan penskoran menggunakan skala Linkert, selanjutnya data hasil angket yang berupa data ordinal dikonversi menjadi data interval dengan menggunakan metode *Successive Interval*. Berikut tabel hasil uji t statistik antara variabel budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t Statistik X dengan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,907	5,255		1,505	,138
Budaya Organisasi	,724	,082	,753	8,877	,000

Berdasarkan uji t dengan kriteria uji pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 8,887 dimana $t_{tabel} = 1,999$, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.

Pengujian Koefisien Regresi

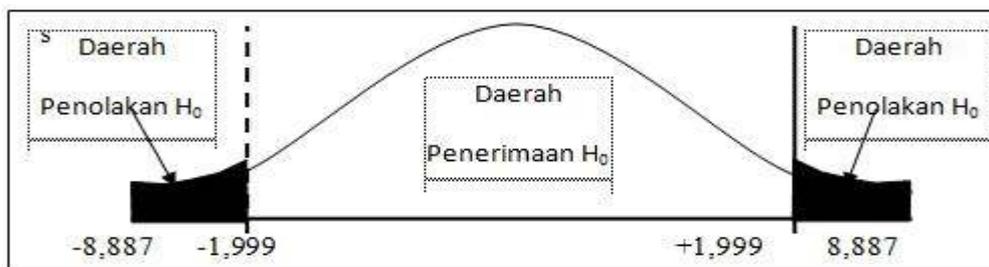
H_o : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

H_a : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

kriteria pengujian

- H_o diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- H_o ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

- Berdasarkan uji t dengan kriteria uji (dua sisi) pada taraf = 0,05 diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 8,887, dimana $t_{tabel} = 1,999$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (H_o ditolak), artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah. Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kurva Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 3 dapat diketahui persamaan regresi sederhana antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah $Y = 7,907 + 0,753 X$. Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa jika tanpa adanya pengaruh dari variabel budaya organisasi, kinerja pegawai ada sebesar 7,907 dan setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,753. Untuk menguji linier atau tidaknya persamaan regresi tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Angka probabilitas dalam tabel

menunjukkan 0,000 atau $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi di atas dapat memprediksi besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Guna mengetahui besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi dan determinasi yang dijelaskan dalam tabel koefisien korelasi antara X dengan Y berikut ini.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Antara X dengan Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 ^a	,568	,561	4,388936	1,461

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,753, angka ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya. Sedangkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari koefisien determinasi (R Square). Angka di tabel menunjukkan 0,568, dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,568. Ini artinya 56,8% kinerja pegawai Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan sisanya yaitu 43,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kuatnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya mempunyai pengertian bahwa budaya organisasi di lingkungan pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sudah baik, dimana sudah terbangun pola komunikasi antar pegawai dan komunikasi pegawai dengan pimpinan yang sudah terjalin dengan baik, selain hal tersebut pimpinan sudah melaksanakan fungsi manajemen dengan baik, seperti adanya pengawasan secara berkala dan pimpinan sudah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan ide, pendapat atau gagasannya untuk pekerjaan yang lebih efektif dan efisien, sehingga pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi dan sangat profesional dalam bidangnya yang berakibat dengan meningkatnya kinerja pegawai. Dengan

pegawai yang berkompeten dan profesional, dalam keadaan atau lingkungan bagaimanapun pegawai tetap menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan aturan yang berlaku serta sudah menjadi tanggungjawabnya.

Budaya organisasi dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan. Hal ini terbukti dengan meningkatnya semangat kerja pegawai sehingga hasil pekerjaan dari pegawai lebih baik dan lebih cepat terlaksana. Ternyata budaya organisasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja berperilaku dari para anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah kaitan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang erat. Hal ini dikarenakan berhasil tidaknya suatu pekerjaan tergantung kepada pegawai yang melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu sudah tentu dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan budaya organisasi yang baik dan membentuk persepsi pegawai terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah kota Tasikmalaya, maka dapat diketahui bahwa stabilitas lingkungan kerja dan kekompakan pegawai akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, selain hal tersebut adanya komunikasi yang baik antar pimpinan dengan pegawai, serta adanya pemberian motivasi dari pimpinan agar pegawai dapat bekerja lebih agresif serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menuangkan ide atau gagasannya agar pekerjaan lebih baik juga merupakan hal yang sangat positif untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Sebaliknya jika pimpinan tidak melakukan manajerial dengan baik, seperti kurang melakukan kontrol dan tidak membangun komunikasi antar pegawai atau komunikasi pegawai dengan pimpinan tidak berjalan baik, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat indikator yang masih kurang, antara lain bahwa selama ini pegawai jarang menggunakan pola kerja baru untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik dan indikator terendah lainnya adalah pada pernyataan bahwa selama ini pegawai sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga seringkali pekerjaan tidak tepat waktu. Dengan melihat hasil penelitian, maka pimpinan hendaknya memberikan pelatihan-pelatihan yang relevan dan profesional kepada pegawai agar dapat meningkatkan kompetensinya, selain hal tersebut pimpinan harus dapat menampung ide/gagasan pegawai untuk membentuk pola kerja baru yang lebih efektif dan efisien, dan sudah tentu seorang pimpinan harus berani bertanggungjawab atas hasil kerja bawahannya dari pola kerja baru yang dipraktikkannya.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran angket terhadap 62 orang pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya diperoleh data bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dengan membentuk persamaan regresi sederhana antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah $Y = 7,907 + 0,753 X$. Sedangkan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Angka di tabel menunjukkan 0,568, dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar

0,568. Ini artinya 56,8% kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh budaya organisasi secara keseluruhan yang mencakup 7 dimensi dan sisanya yaitu 43,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

2. Saran

- Hendaknya Pimpinan lebih memperhatikan lagi kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, hal ini dikarenakan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi merupakan pemotivasian untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Hendaknya Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencari dan mengaplikasikan ide/gagasan baru agar terbentuk pola kerja baru yang lebih efektif dan efisien.
- Hendaknya pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya pegawai tidak sering keluar ruangan/kantor selama jam kerja untuk keperluan pribadi.
- Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di objek penelitian yang berbeda dan juga dapat mengambil sampel yang lebih besar untuk mengoptimalkan estimasi secara lebih tepat.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke Sepuluh*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, 2007, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, AB., 2010. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Cetakan Kelima. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Suwatno, Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Organisasi*

Publik dan Bisnis, cetakan pertama,
Bandung: Alfabeta.

Westra, Priatno, 2012. *Ensiklopedi Administrasi*.
Jakarta: CV. Haji Masagung,