

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. HERO SUPERMARKET Tbk GIANT MTC PANAM PEKANBARU

Yulia Harwina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)

Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

E-mail : akbar_stier@yahoo.com

Abstrak: This research was conducted at PT. Hero Supermarket Tbk Giant Mtc Panam Pekanbaru. The purpose of this study is to determine the effect of orgaisasi culture on employee performance PT. Hero Supermarket Tbk Giant Mtc Panam Pekanbaru. Population in this research is all employees of PT. Hero Supermarket Tbk Giant Mtc Panam Pekanbaru which amounted to 77 people. While the sampling technique is determined by census of 76 people because 1 person is a researcher. Data analysis is done by using validity test, reliability, normality test, simple linear regression, t test and R2 test. The test is conducted to determine the relationship between independent variables (independent variable) with dependent variable (dependent variable). Based on the results of research that the organizational culture affect the employee's performance can be seen from t arithmetic $4.842 > t$ table 1.992 so H_0 rejected and H_a accepted. Then the calculation of coefficient of determination (R Square) of = 0,241 (24,1%), it shows that orgaisasi culture influence employee performance equal to 24,1% and the rest 75,9% influenced by other variable not examined in this research . Then the linear regression equation as follows: $Y = 26.186 + 0.359X$. Thus it can be concluded that the cultural variables orgaisasi (X) affect the performance variable (Y) at PT. Hero Supermarket Tbk Giant Mtc Panam Pekanbaru.

Keywords: Culture Orgaisasi, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan suatu organisasi yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerja. Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat

ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja. Selain itu untuk meningkatkan kinerja perusahaan juga ditentukan bagaimana budaya organisasi perusahaan tersebut dapat diterapkan dan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan baik akan meningkatkan pencapaian perusahaan.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja PT.Hero Supermarket Tbk.Giant MTC Panam Pekanbaru

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Keseluruhan
2013	81
2014	93
2015	96
2016	83
2017	77

Sumber : GIANT MTC Pekanbaru, 2018

Dari tabel 1 diatas dapat terlihat terjadinya fluktuasi turun naiknya jumlah karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Giant MTC Panam Pekanbaru, fluktuasi terjadi karena adanya karyawan yang resign, pelanggaran, pension dini dan pemecatan. Faktor tersebut bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi pada perusahaan tersebut yang kurang menyenangkan bagi karyawan.

Tabel 2. Data Karyawan dan Absensi Karyawan dari Tahun 2013-2017

Tahun	Hari Kerja	A	I	S	Jumlah Absensi	Persentase Kehadiran
2013	365	7	15	36	58	15,89%
2014	364	7	20	30	57	15,65%
2015	362	5	15	28	48	13,25%
2016	362	3	17	33	53	14,64%
2017	365	7	24	28	59	16,16%

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat persentase absensi karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Giant MTC Panam Pekanbaru mengalami fluktuasi naik turun. Absensi tertinggi terjadi pada tahun 2017 dengan jumlah absensi 59 total persentase 16,16%. Hal ini juga merupakan sebuah efek budaya organisasi yang kurang diperhatikan. Jika hal ini dibiarkan begitu saja akan menjadi kebiasaan yang tidak akan hilang terhadap karyawan yang berada pada sebuah organisasi. Pada tahun 2017 dapat dilihat juga keterangan alfa sebanyak 7 hari pada karyawan PT. Hero Supermarket Tbk. Giant MTC Panam Pekanbaru dimana setiap karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan akan diberikan sanksi oleh pihak manajemen.

Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan:

- 1.hari tanpa keterangan diberikan surat peringatan
2. hari tanpa keteranga di kenakan SP 1

- 3.hari – 5 hari tanpa keterangan karyawan dikatakan tlah mengundurkan diri

Berdasarkan keterangan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dengan banyaknya karyawan yang absensi maka akan berdampak pada hasil kerja yang akan dicapai. Salah satu faktor penyebab kurangnya maksimal karyawan adalah faktor budaya organisasi. Adapun budaya karyawan tersebut adalah Didalam beberapa budaya yang rutin dilaksanakan oleh PT. Hero Supermarket Tbk Giant MTC Panam Pekanbaru ini terdapat permasalahan yang terjadi contohnya breafing harian dan mingguan dilakukan namun masih ada ditemukan karyawan yang tidak mengikuti breafing akibat terlambat masuk kerja hal ini menyebabkan pesan-pesan yang disampaikan tidak maksimal dan untuk karyawan yang terlambat diberikan sanksi yang membuat efek jera, karyawan yang terlambat di shift pagi jam pulang kerja akan diperlambat 1 atau 2 jam, dan untuk shift siang jam istirahat dikurangi setengah jam, namun untuk pegajian hanya berlaku bagi yang muslim saja dan untuk yang non muslim yang masuk ketika jam pengajian tetap melaksanakan pekerjaan masing-masing.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Syafrina, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sinambela dalam (Manik & Syafrina, 2018) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Menurut Cahyani dalam (MANIK, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Kusdi (2011:12) budaya atau kebutuhan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhaya, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia.

R. Kreiner dan A. Kinicki dalam Kasmiruddin (2010:92) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan, dan keduanya memainkan peranan penting dalam mempengaruhi etika berperilaku.

Sedangkan menurut Robbin dan judge dalam Sunyoto (2011:19), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Menurut Robbins dan judge dalam Danang Sunyoto dan Burhanudin (2015:148) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Ada tiga tipe budaya organisasi yaitu budaya konstruktif, budaya pasif-defensif, dan budaya agresif-defensif, serta masing-masing tipe berhubungan dengan seperangkat keyakinan individu mengenai bagaimanakah anggota dari suatu kelompok atau organisasi diharapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

1. Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang.

2. Budaya pasif-defensif budaya ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan cara yang tidak meancam keamanan kerjanya sendiri.

3. Budaya agresif-defensif budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016:19) dikemukakan ada 7 indikator yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh indikator tersebut yaitu:

- a. Inovasi dan mengambil resiko
- b. Perhatian pada rincian
- c. Orientasi hasil mendeskripsikan
- d. Orientasi hasil mendeskripsikan
- e. Orientasi berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi
- f. Agresivitas
- g. Stabilitas

Kinerja karyawan

Menurut Sri (2011:107), kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Sedangkan menurut Bangun (2012:230), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, menurutnya manajemen ini meliputi: upaya membangun, harapan yang jelas serta pemahaman serta fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para karyawan; seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:176) berpendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Efektifitas dan efisiensi
- b. Otoritas dan tanggung jawab
- c. Disiplin

- d. Inisiatif
- e. Situational factors

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut kasmir, (2016 : 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pegawai
6. Hubungan antar karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:181) budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, baik mendukung atau tidak mendukung.

Hipotesis

Diduga udaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HERO SUPERMARKET Tbk Panam Pekanbaru”.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Giant MTC Panam Pekanbaru yang beralamat Jalan Hr.Soebrantas Km. 12,5 Panam Pekanbaru.

Menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. jadi yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap pada PT. HERO Giant MTC Panam Pekanbaru yaitu sebanyak 77 orang. Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat arikunto, (2010:174) yaitu bila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel. Dengan demikian subjek dalam penelitian ini adalah 77 orang pada karyawan Giant MTC Pekanbaru.

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi, dan kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

Uji instrumen

Uji validitas, Menurut Arikunto (2010:211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen atau bahan tes dinyatakan valid, jika harga koefisien $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Uji reliabilitas, Instrumen dikatakan reliabel bila kefiisie kehandalannya (α) lebih dari 0,6 menurut Ghzali dalam Fandrifal 2015:33).

Uji normalitas, Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya / grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal.

Regresi linier sederhana, digunakan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, Rumus regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2014:292-293), $Y = a + bX + \epsilon$.

Uji t, Menurut Ghozali (2012:98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Koefisien determinasi (R²) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variable independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R²) = 1, artinya variable independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R²) = 0, artinya variable independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variable-variabel yang diteliti (Firdaus, 2011:91).

HASIL

Deskriptif

Rekapitulasi Tiap Variabel

No	Variabel	Rata-Rata	Kriteria
1	Budaya Organisasi	3,91	Setuju
2	Kinerja	3,86	Setuju

ptif dapat dilihat tanggapan responden untuk variabel budaya organisasi yang paling banyak menanggapi adalah setuju dengan rata-rata 3,91 dan variabel kinerja yang paling banyak menanggapi adalah setuju dengan rata-rata skor 3,86. Hal ini berarti terdapat perbandingan yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada GIANT MTC Pekanbaru.

Kuantitatif

Uji Instrumen data

Untuk uji instrumen data, berdasarkan hasil penelitian data sudah valid, reliabelitas, dan berdistribusi normal. Maka dapat dijelaskan bahwa data sudah layak digunakan atau dianalisis.

Regresi Linier sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,186	4,080		6,418	,000
	XTOTAL	,359	,074	,490	4,842	,000

a. Dependent Variable: YTOTAL

Berdasarkan data pada tabel diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu

$Y=26,186 + 0,359X$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut: Konstanta 26,186. Artinya saat budaya organisasi sebesar nol (diabaikan) maka kinerja diperoleh sebesar 26,186. Koefisien variabel budaya organisasi 0,359. Artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0,359 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan GIANT MTC Pekanbaru, artinya semakin besar budaya organisasi maka kinerja akan meningkat.

Uji t

Berdasarkan data pada tabel 5.38, regresi linier diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 4,842. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,05 (uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,05 (uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 1,992. Maka terbukti bahwa: Budaya organisasi (X) = t_{hitung} 4,842 lebih besar dari t_{tabel} 1,992 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan GIANT MTC Pekanbaru.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490 ^a	,241	,230	3,786

a. Predictors: (Constant), XTOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL

Berdasarkan data pada tabel 5.39, dapat diperoleh nilai r -square (koefisien determinasi) sebesar 0,241. Hal ini berarti besar pengaruh variabel budaya organisasi adalah $(0,241 \times 100\%) = 24,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 24,1\%) = 75,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Iyuis ferbyan baan (2015), dengan judul Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Victoria Di Samarinda, bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riris Simanjuntak STIE Riau (2016) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sejahtera Lilyana Jaya Pekanbaru, yang hasilnya adalah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan atau organisasi sangat memerlukan budaya kerja yang baik.

SIMPULAN

1. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 26,186 + 0,359X$, maka dapat dilihat konstanta sebesar 26,186. Berarti saat budaya organisasi dianggap konstan maka kinerja sebesar 26,186 sedangkan budaya organisasi (X) terhadap kinerja adalah positif terbukti dari hasil $b = 0,359$ yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan akan dapat menaikkan kinerja karyawan GIANT MTC Pekanbaru sebesar 0,359 satuan.
2. Variabel budaya organisasi (X) dengan t_{hitung} 4,842 dan t_{tabel} 1,992 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan GIANT MTC Pekanbaru.
3. Diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,241. Hal ini artinya besar pengaruh variabel dependent (kinerja) adalah 24,1% sedangkan sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh variabel nilai dalam penelitian ini. Jadi sebesar 24,1% budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil rekapitulasi secara keseluruhan, setelah dilakukan pengolahan data ternyata diperoleh hasil dari variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan. Maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini dapat menguatkan penelitian terdahulu.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. Suhasimi. 2010. *Prosedur Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta*
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Firdaus, Muhammad. 2011. *Ekonometrika*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam 2012. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20"*. Semarang : UNDIP.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-2. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmiruddin. 2010. *Teori Organisasi, Riau* : Penerbit UR Press Pekanbaru
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*; Jakarta, Salemba Empat
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, 3(1), 49–60.
- MANIK, S. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI

- PADA KARYAWAN BANK. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1), 10–16.
- Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.
- Maslukhan, Farid. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di rumah Sakit Islam Surakarta*. Pekanbaru. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Riris. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sejahtera Lilyana Jaya*. Pekanbaru. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metode Penelitian Ekonomi*. PT. Buku Seru. Jakarta
- Sunyoto. Danang, Burhanudin, 2015, *Teori Prilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, Penerbit CAPS.
- Sugiono. 2016, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Dan R & D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Suwanto dan Priansa, D.J., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Torang Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*, Cetakan ketiga. Bandung, Alfabeta.
- Umam, Khaerul 2010, *Perilaku Organisasi*. Bandung, Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Veitzhal, Rivai & Sagala Jauvani 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed)* Jakarta : Rajawali Pers
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta