

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WARTA MEDIA NUSANTARA TRIBUN JATENG**

**Muhammad Agung Baiquni<sup>1</sup>, Apriatni Endang Prihatini<sup>2</sup>**

**Email : [baiqunimuhammad79@gmail.com](mailto:baiqunimuhammad79@gmail.com)**

*Abstrack: Organizational culture and work environment is a for factor the achievement of a good employee performance. PT. Warta media nusantara tribun jateng is a company engaged in the publication of the regional newspaper in the city of semarang with the aim of providing information to the public through the mass media. To improve the quality of human resources and the achievement of business objectives of the company, then an increase in employee performance can be done by strengthening the organizational culture and to build a good working environment.*

*This research use eksplanatory research, the population used as samples by using the with amount of 71 employees in PT. Warta media nusantara tribun jateng. By using questionnaire and measurement scale likert technique as well as with the calculation of the correlation, simple and multiple regression using SPSS 20.0.*

*This research concluded that the organizational culture and work environment affects employee performance, either partially or simultaneously. Variable organizational culture has a graeter influence than environment variables work.*

*Suggestion for PT. Warta media Nusantara tribun jateng is preferably gatherings often do together and also conduct training, so that concern for a fellow employee can run well and be able to achive the objectives of the company. In addition it provides a more complete work equipment as well as adding an air conditioner in order to make workers more comfortable in this work.*

*Keywords: employee performance, work environment, organizational culture*

Abstrak: Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik. PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan koran daerah di kota semarang dengan tujuan memberikan informasi kepada masyarakat melalui media massa. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan tercapainya tujuan perusahaan, maka peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan penguatan budaya organisasi dan membangun lingkungan kerja yang baik.

Penelitian ini menggunakan *eksplanatory research*, populasi digunakan sebagai sampel dengan menggunakan dengan jumlah 71 orang karyawan di PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel lingkungan kerja..

Saran untuk PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng adalah sebaiknya sering melakukan kumpul yang secara bersama-sama dan juga mengadakan pelatihan, agar kepedulian sesama karyawan dapat berjalan dengan baik dan dapat tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu memberikan fasilitas perlengkapan kerja yang lebih lengkap serta menambah pendingin ruangan agar membuat pekerja lebih nyaman dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Kinerja karyawan, lingkungan kerja, budaya organisasi

<sup>1</sup> Muhammad Agung Baiquni, Universitas Diponegoro, [baiqunimuhammad79@gmail.com](mailto:baiqunimuhammad79@gmail.com)

<sup>2</sup> Apriatni Endang Prihatini, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Pencapaian tujuan sebuah perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2005:9).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sudarmanto (2009:29), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : komitmen, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan atau kompensasi, partisipasi, motivasi kerja. Budaya perusahaan lahir dari perilaku individu didalam perusahaan dalam hal ini pemimpin atau bahkan pendiri dari organisasi tersebut. Budaya menurut Moehariono (2012:333) yaitu masyarakat, organisasi dan kelompok kecil, serta dimungkinkan karakteristik seseorang sesuai pada suatu tingkatannya, akan tetapi tidak sesuai pada tingkatan lainnya. Pengelolaan Budaya organisasi tidak berjalan dengan mudah dengan banyaknya individu yang memiliki sifat-sifat yang berbeda didalam organisasi tersebut karena didalam sebuah organisasi yang masing-masing. Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja menurut Herbert N. Casson (1983:42) adalah “segala sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan, menyenangkan atau menyulitkan mereka, termasuk didalamnya faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi dan meja tulis.

PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan koran daerah di kota Semarang dengan tujuan memberikan informasi kepada masyarakat melalui media massa yaitu koran. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng memiliki dasar pelaksanaan budaya organisasi yaitu terdiri atas 5C. data target vs realisasi penjualan koran PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng tahun 2011-2014 menunjukkan bahwa dari tahun 2011, target eksemplar tercapai 72,5%, tahun 2012 sebesar 66,66%, tahun 2013 sebesar 92% dan tahun 2014 realisasi hanya sebesar 91,4%. Banyak faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target tersebut, tidak hanya dikarenakan kurang maksimalnya kinerja bagian penjualan tetapi juga kinerja beberapa karyawan dari beberapa bagian.

Berdasarkan kondisi tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam keterkaitan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng”**. Berdasarkan masalah penelitian tersebut, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng?

<sup>1</sup> Muhammad Agung Baiquni, Universitas Diponegoro, [baiqunimuhammad79@gmail.com](mailto:baiqunimuhammad79@gmail.com)

<sup>2</sup> Apriatni Endang Prihatini, Universitas Diponegoro

## Kajian Teori

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005:9). Menurut Gomes (dalam Mangkunegara, 2005:9) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Indikator kinerja (Y):

- Tingkat kedisiplinan
- Kemampuan bekerja sama
- Kompetensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja
- Tingkat ketidakhadiran
- jumlah pekerjaan yang dihasilkan

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dalam Moehariono, 2012:335) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi (X1) :

- Tingkat Kepedulian
- Tingkat Tanggungjawab
- Tingkat Kejujuran
- Tingkat Kreativitas
- Kemauan untuk belajar
- Peduli Terhadap kebutuhan masyarakat

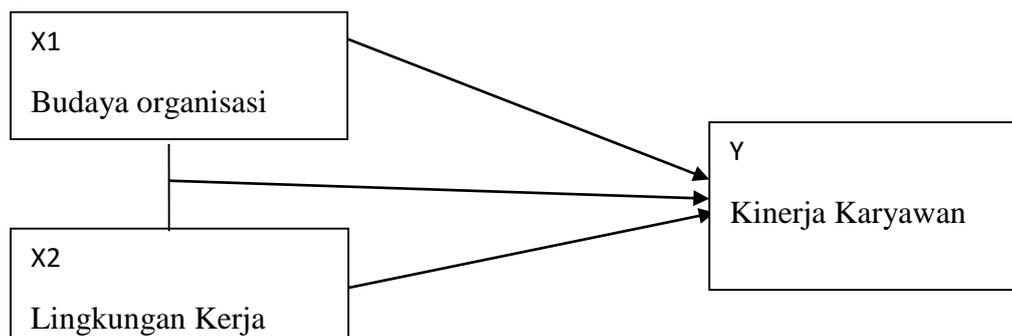
### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012:43). Lingkungan kerja menurut Kartono (1979:129), yang dimaksud lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Indikator lingkungan kerja (X2):

- Lingkungan Kerja secara fisik
  - Luas ruangan kerja
  - Penerangan tempat kerja
  - Sirkulasi udara
  - Fasilitas kerja
  - Kebisingan
- Lingkungan kerja secara non fisik
  - Hubungan atasan dan bawahan
  - Hubungan rekan kerja

### Model Hipotesis



<sup>1</sup> Muhammad Agung Baiquni, Universitas Diponegoro, [baiqunimuhammad79@gmail.com](mailto:baiqunimuhammad79@gmail.com)

<sup>2</sup> Apriatni Endang Prihatini, Universitas Diponegoro

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng.
2. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng.
3. Diduga ada pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng.

### Metode

Tipe dalam penelitian ini adalah bersifat *eksplanatory*, yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian yang ada dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010 : 115). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng dengan jumlah total 71 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Berdasarkan jumlah karyawan di PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel atau dengan menggunakan sensus. skala yang akan digunakan yaitu *rating scale* (skala penilaian) dengan menggunakan skala *likert*. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan observasi.

Teknik analisis menggunakan kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh yang tidak memerlukan pengujian secara matematis yang sifatnya hanya penjelasan secara teoritis. Analisis kuantitatif merupakan data yang dapat diukur maupun dihitung secara statistik, menggunakan *crosstab*, uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi, regresi sederhana, regresi berganda, uji t dan uji f.

### Hasil

Hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang telah dirumuskan dengan melakukan *crosstab*, uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian pengujian, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil penelitian**

No	Uji Hipotesis	Hasil uji			Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t-hitung	
1	Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	0,481	23,2%	4,563	Ha di terima
2	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	0,483	23,3%	4,579	Ha di terima

Sumber : data yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa :

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung (4,563) > t tabel ( 1,994).
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung (4,579) > (1,994).

<sup>1</sup> Muhammad Agung Baiquni, Universitas Diponegoro, [baiqunimuhammad79@gmail.com](mailto:baiqunimuhammad79@gmail.com)

<sup>2</sup> Apriatni Endang Prihatini, Universitas Diponegoro

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,476	3,374		3,402	,001
1 Budaya organisasi	,315	,112	,323	2,815	,006
Lingkungan kerja	,230	,081	,326	2,837	,006

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien regresi linier berganda variabel budaya organisasi adalah 0,315, variabel lingkungan kerja adalah 0,230 dan nilai konstanta 11,476. Berdasarkan keterangan diatas maka persamaan regresinya adalah

$$Y = 11,476 + 0,315(X_1) + 0,230 (X_2).$$

**Tabel 3**

**Uji f**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	458,498	2	229,249	15,498	,000 <sup>b</sup>
Residual	1005,868	68	14,792		
Total	1464,366	70			

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka di dapatkan f hitung sebesar 15,498 > f tabel sebesar 3,132. Ho ditolak dan Ha diterima. Ada pengaruh yang signifikansi budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara terhadap kinerja karyawan (Y).

**Pembahasan**

Budaya organisasi yang diterapkan di Harian Pagi Tribun Jateng tergolong sangat baik, karena terlihat dari kemampuan karyawan dalam mempertanggungjawabkan keputusan dan tindakan, karyawan bekerja dengan jujur memberikan informasi yang sesuai dengan kenyataan dan bekerjasama dengan karyawan lain dalam mewujudkan kepuasan pelanggan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini di temukan fakta seputar budaya organisasi pada Harian Pagi Tribun Jateng dimana responden menilai bekerja dengan jujur dalam memberikan informasi yang sesuai dengan kenyataan merupakan faktor yang paling utama dalam menilai budaya organisasi. Nilai integritas dan dapat dipercaya yang ditanamkan perusahaan kepada seluruh karyawan berjalan sangat baik, dan karyawan konsisten untuk menjalankan budaya organisasi tersebut sehingga menjadi faktor yang sangat mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan analisis, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dari tabel distribusi sebesar 56,3% . Hal ini sejalan dengan teori yang kemukakan oleh Tika (2010) bahwa budaya kuat dapat mendukung kinerja bisnis dalam perusahaan.

<sup>1</sup> Muhammad Agung Baiquni, Universitas Diponegoro, [baiqunimuhammad79@gmail.com](mailto:baiqunimuhammad79@gmail.com)

<sup>2</sup> Apriatni Endang Prihatini, Universitas Diponegoro

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh kharisma (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti dari nilai probabilitasnya signifikan  $0,000 < 0,05$  dan jumlah rata-rata pada tabel distribusi budaya sebesar 72%.

Pada lingkungan kerja, responden pada Harian Pagi Tribun Jateng menilai berada dalam kategori sangat baik, karena terlihat dari lingkungan kerja fisik yang meliputi luas ruangan kerja, penerangan tempat kerja, sirkulasi udara, dan aktivitas bekerja tidak terganggu suara bising serta lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan atasan dengan bawahan berjalan baik, atasan selalu memberi bimbingan dan arahan kepada bawahan serta hubungan antara sesama karyawan berjalan dengan baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Harian Pagi Tribun Jateng, responden yang menilai bahwa penerangan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor yang paling utama dalam menilai lingkungan kerja. Hal ini berarti sejalan dengan yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) bahwa penerangan merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan, apabila penerangan di tempat kerja baik, maka menghasilkan pekerjaan yang efisien.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari tabel distribusi sebesar 49,3%. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kharisma (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti nilai probabilitasnya sebesar 66%.

Kinerja karyawan pada Harian Pagi Tribun Jateng tergolong sangat baik. Karena terlihat dari kemampuan bekerjasama dengan sesama karyawan, mampu menguasai pekerjaan yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, jumlah kehadiran dan jumlah pekerjaan yang di selesaikan. tetapi ada indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu mengenai kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini ditemukan fakta bahwa nilai koefisien determinasi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Harian Pagi Tribun Jateng sebesar 31,3% artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti keselamatan kerja, kepuasan kerja, stress kerja maupun kompensasi. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Menurut Siagian (2002:124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan tersebut.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Harian Pagi Tribun Jateng, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi dipersepsikan sangat baik oleh responden walaupun masih ada terdapat sebagian kecil yang tidak memberikan penilaian yang kuat. Hal ini dibuktikan dengan masih belum kuatnya budaya saling peduli sesama karyawan dalam memecahkan masalah bersama serta bertindak dengan kreativitas dan inovasi.
2. Variabel lingkungan kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden walaupun masih terdapat sebagian kecil yang tidak memberikan penilaian sangat baik. Kondisi tersebut dapat dilihat dari kurangnya perlengkapan kerja dan pendingin ruangan yang kurang berjalan dengan baik.
3. Variabel kinerja karyawan dipersepsikan sangat baik oleh responden walaupun masih terdapat sebagian kecil yang tidak memberikan penilaian sangat baik. Hal ini dibuktikan kehadiran tepat waktu tidak berlaku untuk semua karyawan khususnya pada bagian reporter ataupun fotografer dan kesalahan dalam pekerjaan dikarenakan pasti terjadi meskipun saat proses penyelesaian sudah di sempurnakan oleh bagian yang lainnya.

<sup>1</sup> Muhammad Agung Baiquni, Universitas Diponegoro, [baiqunimuhammad79@gmail.com](mailto:baiqunimuhammad79@gmail.com)

<sup>2</sup> Apriatni Endang Prihatini, Universitas Diponegoro

4. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial adalah signifikan dan positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,232 atau 23,2%.
5. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial adalah signifikan dan positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,233 atau 23,3%.
6. Pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja secara simultan adalah signifikan dan positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,313 atau 31,3%.
7. Variabel budaya organisasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dari pada lingkungan kerja.

### Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran atau masukan yang dapat membantu perusahaan, adapun sarannya yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi ada indikator budaya yang belum kuat yaitu kepedulian sesama karyawan, sebaiknya untuk meningkatkan hal tersebut dapat dilakukan dengan kegiatan yang sifatnya berkumpul bersama sesama karyawan seluruh kantor dan mengadakan pelatihan serta memberikan pengarahan bahwa tujuan berorganisasi dapat tercapai apabila sesama karyawan dapat saling peduli dan bekerjasama.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya Harian Pagi Tribun Jateng segera memberikan fasilitas perlengkapan kerja yang lebih lengkap yang mendukung dalam bekerja serta memperbaiki atau menambah pendingin ruangan agar membuat nyaman bekerja bagi karyawan.
3. Penelitian ini hanya mengukur variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Untuk itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan meneliti variabel lain seperti yang telah disebutkan oleh Siagian (2002:124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

### Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti. 1990. *Psikologi dalam perusahaan*. Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :PT Rineka Cipta.
- Casson, Herbert N. 1983. *Efisiensi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jilid I. Klaten : Intan Sejati
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta :BBFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ivancevich, John M. Dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Kartono, K. 1979. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Bandung: CV Rajawali.

<sup>1</sup> Muhammad Agung Baiquni, Universitas Diponegoro, [baiqunimuhammad79@gmail.com](mailto:baiqunimuhammad79@gmail.com)

<sup>2</sup> Apriatni Endang Prihatini, Universitas Diponegoro

- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, Puspita dan Suryana, Agus. 2006. *Tips Meningkatkan Kinerja HRD*. Jakarta: EDSA Mahkota.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. 2002. *Organizational Behaviour, Tent Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh)*. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schein, Edgar H. 1992. *Organizational culture and leadership*. San Francisco : Jossey Bass
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : STIE, YKPN
- Sinambela, Poltak. 2012. *kinerja pegawai: Teori , Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Sudjana. 2003. *Teknik analisis regresi dan korelasi*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Suliyanto. 2006. *Metode riset bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Supranto, Johannes. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gajahmada university press
- Tika, P. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Uno B hamzah dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi, J. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

<sup>1</sup> Muhammad Agung Baiquni, Universitas Diponegoro, [baiqunimuhammad79@gmail.com](mailto:baiqunimuhammad79@gmail.com)

<sup>2</sup> Apriatni Endang Prihatini, Universitas Diponegoro