

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN KUDUS

Novi Permata Sari¹, Apriatni Endang Prihatini² & Drs. Handoyo DW, M.Si³

D2d009023@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture variables and physical work environment on employee performance PDAM Kabupaten Kudus . This type of research is explanatory research . In the study population there were 109 permanent employees and all PDAM Kabupaten Kudus were sampled by means of sampling or census saturated . Data were collected through questionnaires . Measurement scale using a Likertscale . Data analysis method used is correlation , simple and multiple linear regression with SPSS 20.0

The study concluded that : (a) organizational culture at PDAM Kabupaten Kudus strong ,as well as the physical work environment on PDAM Kabupaten Kudus Well ; (b) The effect of organizational culture on employee performance is strong at 0.805 ; influence of the physical work environment on employee performance is strong at 0.857 (d) The results stimulatory or jointly demonstrate the organization's culture and physical work environment has a strong influence of 0.895 . Physical work environment variables have a greater influence than the culture of the organization.

Key Words : *Organizational Culture , Physical Work Environment and Employee Performance .*

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Pada penelitian terdapat populasi 109 orang pegawai tetap PDAM Kabupaten Kudus dan semuanya dijadikan sampel dengan cara sampling jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linier sederhana dan berganda dengan program SPSS 20.0.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa : (a) Budaya organisasi pada PDAM Kabupaten Kudus kuat, begitu pula dengan lingkungan kerja fisik pada PDAM Kabupaten Kudus Baik; (b) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah kuat sebesar 0,805; pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah kuat sebesar 0,857; (d) Hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh kuat sebesar 0,895. Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada budaya organisasi.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai.*

¹Novi Permata Sari, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, D2d009023@gmail.com

²Apriatni Endang Prihatini, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Pertumbuhan Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan inilah yang dapat memotivasi seseorang melakukan sesuatu untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Dalam menghadapi era persaingan yang ketat, kinerja pegawai dituntut untuk selalu maksimal. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi, pegawai akan merasa bangga dengan perusahaan serta memiliki acuan dalam bekerja, serta diperlukan lingkungan kerja fisik yang nyaman, kondusif serta aman.

Suatu perusahaan fungsinya dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor-faktor yang ikut berperan didalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini budaya dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Budaya merupakan pegangan bagi pegawai dalam berperilaku atau bertindak dalam kesehariannya, bagaimana pegawai bersosialisasi baik dengan sesama teman sejawat, bawahan maupun atasan. Dengan begitu akan tercipta keteraturan sehingga dapat tercipta situasi atau kondisi kerja yang kondusif. Situasi seperti ini memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja. Kenyamanan ini dapat membuat kinerja pegawai meningkat, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Budaya organisasi yang terorganisir dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja dan motivasi susunan organisasi akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, sedangkan faktor lingkungan kerja fisik juga tak kalah penting, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan serta kinerja pegawai. lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Objek penelitian ini adalah PDAM Kabupaten Kudus merupakan perusahaan badan usaha milik daerah kabupaten kudus yang bergerak dalam bidang pendistribusian air bersih yang mengedepankan pelayanan dan profesionalisme dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN KUDUS** ”

Tujuan dari penelitian ini adalah (a) untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada PDAM Kabupaten Kudus, (b) untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik pada PDAM Kabupaten Kudus, (c) Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus, (d) untuk mengetahui pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus, (e) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus, (f) untuk mengetahui pengaruh budaya dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus.

Kerangka Teori

Menurut Sedarmayanti (2009:25) pengertian sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi menurut Sondang P siagian (2002 : 29) persepsi yang sama tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi, meliputi semua aspek kehidupan berorganisasi, hakikat tujuan dan berbagai diterapkan, visi dan misi organisasi, norma-norma berperilaku dalam organisasi, dan orientasi dalam pelaksanaan semua kegiatan operasional. Sehingga masing-masing anggota perusahaan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dengan melihat baik atau buruk kinerja seorang pegawai

Jadi tujuan keberadaan budaya suatu organisasi adalah melengkapi para anggota dengan rasa organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Organisasi yang kuat memberikan pegawai suatu pemahaman yang jelas dan tugas-tugas organisasi, memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan. Budaya organisasi dapat membina kesetiaan dan komitmen bersama.

Beberapa unsur pembentukan budaya organisasi menurut Atmosoeparto dalam suryadi perwiro sentono (2001:71), yaitu : (a) Lingkungan usaha; (b) Nilai-nilai (values); (c) Panutan/keteladanan (pahlawan); (d) Upacara-upacara (rites dan ritual); (e) Network (jaringan budaya).

Karakteristik Budaya Organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan (2000 : 10) menyatakan budaya organisasi memiliki sepuluh karakteristik, antara lain: (a) Inisiatif individu; (b) Tanggung jawab; (c) Kebebasan; (d) Integritas; (e) Dukungan Manajemen; (f) Kontrol; (g) Identitas; (h) Sistem Imbalan; (i) Toleransi terhadap konflik dan toleransi terhadap tindakan beresiko; (j) Pola komunikasi

Menurut Sedarmayanti, (2001:21) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Berikut ini faktor-faktor yang dikemukakan Sedarmayanti (2007:21) yang dapat membentuk suatu kondisi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: (a) Penerangan; (b) Suhu Udara; (c) Sirkulasi Udara; (d) Tata ruang kerja; (e) Privasi ruang kerja; (f) kebersihan; (g) penggunaan warna; (h) Peralatan kerja.

Mangkunegara (2004: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pengertian dari penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. (Hasibuan, 2005: 87). Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2005 : 87) juga menyatakan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan.

Menurut Gary Dessler dalam Sedarmayanti (2007:260) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari pegawai dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

Mangkunegara (2004 : 72) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kustriyanto dalam Mangkunegara (2004) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Setiap perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta, pasti menginginkan pegawai ikut terlibat dalam kegiatan perusahaan. Menurut Thompson juga mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh pegawai. selain itu thompson juga mengemukakan bahwa kinerja pegawai itu dapat dilihat dari inisiatif, keandalan, kehadiran, sikap, kerjasama dan kualitas kerja dan kesungguhan waktu yang dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2004 : 81) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi :

Aspek kuantitatif yaitu :

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
3. Tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
4. Tingkat pemberian pelayanan dalam bekerja

Aspek kualitatif yaitu :

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja.
3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2008:93). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus.
2. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus
3. Diduga ada pengaruh antara budaya dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah mendapatkan data untuk mendapatkan suatu data tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah metode studi kasus, yaitu dengan mencatat beberapa elemen kemudian memilih beberapa elemen untuk diteliti. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian explanatory research. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten Kudus. Tipe pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sensus atau sampling jenuh, mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai PDAM Kabupaten Kudus yang berjumlah 109 orang.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan *likert scale* atau *skala likert*. tehnik pengumpulan data berupa kuessioner, wawancara dan studi pustaka. Sedangkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini adaah kuessioner. Tehnik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil penelitian seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan
		t hitung /f hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	Hipotesa
1	Pengaruh Budaya Organisasi(X_1) terhadap Kinerja Pegawai	14,015	0,000	0,805	64,7%	Ha Diterima

2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja	17,215	0,000	0,857%	73,5%	Ha Diterima
3	Pengaruh budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja	215,503%	0,000	0,895%	80,1%	Ha Diterima

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,805 yang berarti hubungan antara kedua variabel adalah kuat. Hasil uji determinasi antara budaya terhadap kinerja adalah sebesar 64,7%, berarti 40,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana dari hasil uji korelasinya yaitu 0,857% yang berarti hubungan antara kedua variabel adalah kuat. Hasil uji determinasi antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 73,5%, berarti sebesar 73,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana hasil uji t korelasinya yaitu 0,895 yang berarti hubungan secara bersama-sama adalah kuat. Hasil uji determinasi antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 80,1%. ini berarti 80,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang erat antara variabel budaya dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja fisik kondusif dan nyaman serta aman bagi pegawai, maka berdampak bagi peningkatan kinerja pegawai dan selanjutnya tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Jika faktor-faktor tersebut dapat berfungsi dan bersinergi dengan baik serta seimbang maka PDAM Kabupaten Kudus dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $14,015 > 1,982$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara variabel budaya (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y), Hipotesis pertama diterima. Variabel Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $17,215 > 1,982$, Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), hipotesis kedua diterima. Pada hipotesis ketiga, menyatakan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, hal dapat dilihat dari uji F menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu $215,503 > 3,082$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus akan meningkat apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja fisik yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus dapat disimpulkan sebagai berikut :

Budaya organisasi yang ada pada PDAM Kabupaten Kudus termasuk dalam kategori kuat dan mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai. Pegawai menyatakan bahwa budaya yang ada saat ini telah menjadi acuan berperilaku pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik pada PDAM Kabupaten Kudus berada dalam kategori baik dan mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus berada pada kategori baik. Hal ini dapat diartikan dari semua variabel mempunyai pengaruh yang sama kuat terhadap kinerja pegawai pegawai PDAM Kabupaten Kudus. Terlihat dari semua variabel mempunyai pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,647 dengan demikian pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 64,7%. Sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi. Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik(X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,735 dengan demikian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 73,5%. Sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama (stimultan) dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0, 801 dengan demikian pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja sebesar 80,1% , sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus, dengan hasil perhitungan uji t dimana $t_{hitung} 14,015 > t_{tabel} 1,982$. Positif apabila budaya organisasi pada PDAM Kabupaten Kudus semakin kuat maka kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus juga akan semakin baik. Adapun besarnya pengaruh terlihat dari koefisien determinasi yakni 0,647 atau sebesar 64,7%.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus, dengan hasil perhitungan uji t dimana $t_{hitung} 17,215 > t_{tabel} 1,982$. Positif apabila budaya lingkungan kerja fisik pada PDAM Kabupaten Kudus semakin baik maka kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus juga akan semakin baik. Adapun besarnya pengaruh terlihat dari koefisien determinasi yakni 0,735 atau sebesar 73,5%.

Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus. Hasil uji F (ANOVA) yang menyatakan bahwa $F_{hitung} (213,503) > F_{tabel} (3,082)$. Positif artinya apabila budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik yang ada saat ini ditingkatkan agar lebih kuat dan lebih baik maka kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus akan semakin meningkat atau semakin baik kinerjanya. Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi yakni 0,801 atau 80,1%

Saran

Secara umum budaya yang diterapkan perusahaan adalah kuat, yang sekiranya perlu dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kegiatan bersama-sama secara rutin seperti gathering, outbound dan upacara-upacara secara rutin sebagai media untuk mensosialisasikan budaya organisasi, perusahaan bisa lebih meningkatkan *monitoring* atau pengawasan terhadap pegawai-pegawainya, perusahaan bisa mengingatkan pegawainya akan keberadaan budaya dengan membuat slogan pada tiap dinding ruangan kerja.

Secara umum lingkungan kerja fisik pada PDAM Kabupaten Kudus sudah baik, yang sekiranya perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kondisi lingkungan yang telah ada yaitu dengan menambah kualitas dan kuantitas peralatan dan perlengkapan kerja. Namun akan lebih baik jika perusahaan mengganti peralatan kerja yang memiliki kualitas kurang baik seperti komputer, beberapa meja dan kursi yang berada pada bagian hubungan langganan, keuangan, perencanaan dan litbang. Dan melengkapi peralatan kerja pada bidang tehnik seperti pengadaan barang-barang perpipaan, pengadaan water meter serta pengadaan komputer dan sarana telekomunikasi.

Daftar Referensi

- Hasibuan, Melayu S.P. Drs. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Knick, Angelo and Robert Kreitner. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, PT Prehalindo
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzal, Prof. Dr. MA, dan Ella Jauvani Sagala, S.Psi, M.Sc. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Thompson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat