

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUL 'ULUM SAROLANGUN

Mawardi¹, Syarif Lovedly²

Manajemen Pendidikan Islam, STAI Darul Ulum Sarolangun

mawardimohamedamru@gmail.com

syariflovedly718@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to determine the influence of organizational culture on the performance of STAI Darul Ulum Sarolangun employees. This study uses population research while the population is all employees in the STAI Darul Ulum Sarolangun environment in 2022 consisting of 45 people. Data collection with questionnaire techniques through validity and reliability tests. Data analysis using linear regression and hypothesis testing using t-test. The instrument test results show that all variables are valid and reliable. The results of the classical assumption test show that the variables x and y are linear and normally distributed. The results of the analysis show that the regression equation is: $Y = 0.651 + 1.183 X$; (1) Organizational culture variable t test with a value of 0.000; so that H_a is accepted and H_0 is rejected, which means that the organizational culture variable affects employee performance. Test coefficient of determination Adjusted $R^2 = 0.955$; This means that the competency variable is explained by 95.5%, the remaining 4.5% is more influenced by other variables that are not studied.

Key Word : Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan STAI Darul Ulum Sarolangun. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi sedangkan populasinya adalah seluruh karyawan di lingkungan STAI Darul Ulum Sarolangun pada tahun 2022 yang terdiri dari 45 orang. Pengumpulan data dengan teknik kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil uji instrument menunjukkan bahwa semua variabel valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel x dan y linear dan berdistribusi normal. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi adalah : $Y = 0,651 + 1,183 X$; (1) Uji t variabel budaya organisasi dengan nilai 0,000; sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel budaya organisasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi Adjusted $R^2 = 0,955$; artinya variabel kompetensi dijelaskan sebesar 95,5%, sisanya sebesar 4,5% lebih dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja Karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para Karyawan diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Selama ini banyak organisasi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas Karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013,67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya.

Menurut Huntington budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009, 14). Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumberdaya manusia didalam organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap

kinerja organisasi.

Dalam organisasi swasta, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik akibatnya kinerja yang mereka hasilkan menjadi rendah. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson et.al 2011, 105). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja (kinerja). Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

STAI Darul Ulum Sarolangun adalah salah satu Lembaga pendidikan yang berwawasan islam yang berlokasi di Kabuten Sarolangun berada di bawah Yayasan Darul ‘Ulum Sarolangun. Lembaga ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional guru yang berlandaskan islami.

Berkenaan dengan kinerja karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul ‘Ulum Sarolangun, menunjukkan bahwa kinerja dari sebagian karyawan masih rendah. Oleh sebab itu beberapa faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan tersebut perlu di teliti lebih lanjut, salah satunya faktor budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan penjelasan (*Survey explanatory confirmatory*) dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Masalah yang diteliti adalah tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Ulum Sarolangun. Penelitian ini dilakukan bulan September sampai dengan Oktober 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bertugas di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Ulum Sarolangun yang berjumlah 45 orang. Dikarenakan populasi penelitian lebih kecil dari 100, maka semua dari populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 45 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan study kepustakaan.

HASIL PENELITIAN

Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi
STAI Darul Ulum Sarolangun**

No	SS		S		AS		TS		STS		n	Mean	TCR	Kriteria
Item	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%				
1	11	24,4	24	53,3	10	22,2	0	0,0	0	0,0	45	4,02	80,44	Tinggi
2	9	20,0	33	73,3	3	6,7	0	0,0	0	0,0	45	4,13	82,67	Tinggi
3	10	22,2	29	64,4	6	13,3	0	0,0	0	0,0	45	4,09	81,78	Tinggi
4	10	22,2	26	57,8	9	20,0	0	0,0	0	0,0	45	4,02	80,44	Tinggi
5	7	15,6	32	71,1	6	13,3	0	0,0	0	0,0	45	4,02	80,44	Tinggi
6	7	15,6	31	68,9	7	15,6	0	0,0	0	0,0	45	4,00	80,00	Tinggi
7	9	20,0	33	73,3	3	6,7	0	0,0	0	0,0	45	4,13	82,67	Tinggi
8	17	37,8	25	55,6	3	6,7	0	0,0	0	0,0	45	4,31	86,22	Tinggi
9	18	40,0	22	48,9	5	11,1	0	0,0	0	0,0	45	4,29	85,78	Tinggi
10	14	31,1	28	62,2	3	6,7	0	0,0	0	0,0	45	4,24	84,89	Tinggi
11	11	24,4	34	75,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	4,24	84,89	Tinggi
12	9	20,0	36	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	4,20	84,00	Tinggi
Rata- Rata X												4,14	82,85	Tinggi

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan
STAI Darul Ulum Sarolangun**

No	SS		S		AS		TS		STS		N	Mean	TCR	Kriteria
Item	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%				
1	21	46,7	23	51,1	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,44	88,89	Tinggi
2	23	51,1	20	44,4	2	4,4	0	0,0	0	0,0	45	4,47	89,33	Tinggi
3	22	48,9	22	48,9	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,47	89,33	Tinggi
4	22	48,9	22	48,9	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,47	89,33	Tinggi
5	27	60,0	17	37,8	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,58	91,56	Sangat Tinggi
6	25	55,6	19	42,2	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,53	90,67	Sangat Tinggi
7	15	33,3	29	64,4	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,31	86,22	Tinggi
8	16	35,6	28	62,2	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,33	86,67	Tinggi
9	27	60,0	17	37,8	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,58	91,56	Sangat Tinggi
10	20	44,4	25	55,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	4,44	88,89	Tinggi
11	24	53,3	21	46,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	4,53	90,67	Tinggi
12	24	53,3	21	46,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	4,53	90,67	Sangat Tinggi
13	24	53,3	21	46,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	4,53	90,67	Sangat Tinggi
14	22	48,9	22	48,9	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,47	89,33	Tinggi
15	21	46,7	22	48,9	2	4,4	0	0,0	0	0,0	45	4,42	88,44	Tinggi
16	21	46,7	22	48,9	2	4,4	0	0,0	0	0,0	45	4,42	88,44	Tinggi
17	27	60,0	17	37,8	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,58	91,56	Sangat Tinggi
18	29	64,4	15	33,3	1	2,2	0	0,0	0	0,0	45	4,62	92,44	Sangat Tinggi
19	26	57,8	19	42,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	4,58	91,56	Sangat Tinggi
20	25	55,6	20	44,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	4,56	91,11	Sangat Tinggi
21	22	48,9	21	46,7	2	4,4	0	0,0	0	0,0	45	4,44	88,89	Tinggi
22	22	48,9	21	46,7	2	4,4	0	0,0	0	0,0	45	4,44	88,89	Tinggi
Rata- Rata Y												4,49	89,78	Tinggi

Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid, bila ia melakukan apa yang

seharusnya diukur (Sekaran, 2010, 185). Uji validitas adalah ukuran sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Menurut Maholtra (dalam Arikunto, 2011, 58) item tersebut dinyatakan valid apabila *corrected item to total item correlation* lebih besar atau sama dengan 0,30, dan sebaliknya.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Alpha	Ket
1	0,706	0,30	Valid
2	0,752	0,30	Valid
3	0,772	0,30	Valid
4	0,593	0,30	Valid
5	0,691	0,30	Valid
6	0,723	0,30	Valid
7	0,500	0,30	Valid
8	0,560	0,30	Valid
9	0,738	0,30	Valid
10	0,631	0,30	Valid
11	0,635	0,30	Valid
12	0,705	0,30	Valid
13	0,574	0,30	Valid
14	0,667	0,30	Valid
15	0,786	0,30	Valid
16	0,800	0,30	Valid
17	0,660	0,30	Valid
18	0,700	0,30	Valid
19	0,377	0,30	Valid
20	0,457	0,30	Valid
21	0,470	0,30	Valid
22	0,468	0,30	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan mendapatkan skor signifikansi $> 0,30$ sehingga dianggap valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Alpha	Ket
1	0,705	0,30	Valid
2	0,503	0,30	Valid
3	0,364	0,30	Valid
4	0,426	0,30	Valid
5	0,602	0,30	Valid
6	0,446	0,30	Valid
7	0,655	0,30	Valid
8	0,818	0,30	Valid
9	0,690	0,30	Valid
10	0,640	0,30	Valid
11	0,378	0,30	Valid
12	0,378	0,30	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya organisasi di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan mendapatkan skor signifikansi $> 0,30$ sehingga dianggap valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika kita selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda (Juanda, 2009. 78).

Untuk mengukur reliabilitas dari suatu analisis dapat digunakan koefisien alpha Cronbach (α) yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	22

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	12

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan sebagai suatu persyaratan terpenting yang harus terpenuhi dalam melakukan analisis jalur. Apabila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang terdistribusi normal, maka analisis jalur tidak dapat dipenuhi. Pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah uji *Kolmogorov*.

H_0 = Data terdistribusi normal

H_a = Data tidak terdistribusi normal

Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan penerimaan atau penolakan sebagai berikut:

H_0 diterima jika sig. propability $> \alpha = 0,05$

H_a ditolak jika sig. propability $< \alpha = 0,05$

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA	BO
N		45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	98.7556	49.7111
	Std. Deviation	7.39519	3.52667
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.097
	Positive	.083	.052
	Negative	-.116	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.781	.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.575	.787

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, melalui perbandingan nilai signifikansi dengan nilai *alpha*. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai sig. 0.575 dan budaya organisasi sebesar 0.787. Masing-masing variabel menunjukkan nilai sig. yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 yang merupakan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah terdistribusi secara normal. Oleh karena itu uji regresi linier dapat dilakukan.

2) Uji Regresi Linear

Uji regresi linear adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2006, 132)

Adapun tujuan menggunakan analisa regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Ulum Sarolangun.

Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi linear dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + X$$

Dimana,
Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
x = Budaya Organisasi

Tabel 8. Uji Regresi Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.651	3.508		.186	.854
BO	1183	.187	.564	.637	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas, maka dapat di buat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,651 + 1,183x$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a = 0,651, berarti jika budaya organisasi dianggap konstan maka skor kinerja karyawan akan sama dengan 0,651.
- b₁ = 1,183, berarti jika budaya organisasi meningkat satu poin maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,183 (dengan asumsi variabel budaya organisasi dianggap konstan).

3) Uji t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan . Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikansi.

Pada tabel 8 dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat skor signifikan variabel bebas. Di mana variabel budaya organisasi mendapatkan skor signifikan 0,000 yang berarti <0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel

budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

4) Uji Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linier menurut Riduwan, dkk (2011:87) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.955	1.56668

a. Predictors: (Constant) BO

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas diperoleh *koefisien Adjusted R Square* adalah 0.955 yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan serta menyatakan bahwa kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di STAI Darul Ulum Sarolangun adalah sebesar 95,5% dan sisanya 4.5% di pengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa budaya organisasi pada STAI Darul Ulum Sarolangun berada pada taraf yang sangat tinggi atau sangat baik dengan persentase 82,85% (lihat tabel 1 distribusi frekuensi variabel budaya organisasi). Oleh karena dengan taraf budaya organisasi STAI Darul Ulum Sarolangun dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan STAI Darul Ulum Sarolangun juga sangat baik dengan taraf 89,78% (lihat tabel 2 distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori budaya organisasi oleh Yammarino Zebua (2009:14) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumberdaya manusia didalam organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 0,651 + 1,183.X$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar 0,955 ini berarti 95,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, sisanya sebesar 4,5% dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.
- 2) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di STAI Darul Ulum Sarolangun sebesar 1.183.

Saran

STAI Darul Ulum Sarolangun diharapkan mampu mempertahankan budaya organisasi yang ada, terutama yang berkaitan dengan keyakinan, nilai-nilai organisasi, aturan berperilaku serta mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar, M.H. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Malang: Penerbit Bayumedia.
- Azwar. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Satpol PP Pada Dinas Pol PP Pasaman Barat. Tesis UPI YPTK Padang
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Satu. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

- Handoko T. Hani. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi ke-dua, Yogyakarta : PT. BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad. 2006. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo. 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *“Perilaku Organisasi”*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Masngudi, Prof. DR. H. 2012. *Metologi Penelitian untuk Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Triandira University Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat
- Miftah Thoha, 2007, *“Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya”*, Edisi 1, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Maholtra K. Naresh, 2006. *Marketing Research: An Applied Organization*. Second Edition. Engel wood. Prentice Hall Inc., New Yersey.
- Nitisemito S. Alex. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2007. *“Kebijakan Kinerja Karyawan,”* Yogyakarta: BPFE.
- Ogbonna, Emmanuel and Harris, Lloyd C, 2005, *”Leadership Style, Organizational Culture*
- Riduwan, dkk. 2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P, 2008, *“Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta*.
- Ravianto, 2005.. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. PT. Gunung Agung : Jakarta
- Sastrohadiwiryo Siswanto,. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Saydam, Gazali. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*: Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Productifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Suharsimi Arikunto. 2007. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto. 2003. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

- Sugiyono. 2011. *Statistik Non Parametris*. Bandung : CV. Alfabeta
- Simanjuntak Payaman, 2005. *Manajemen Kinerja*, Jurnal Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sudjana. 2009. *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito
- Siagian, Sondang P. 2007. “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”. Jakarta: PT. RINEKACIPTA.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.