

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KUTAI TIMUR

Desi Rosiana Sari, LCA. Robin Jonathan, Imam Nazarudin Latif

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur. Adapun alat analisis yang digunakan adalah uji regresi sederhana. Pengambilan Sampel menggunakan metode Kuesioner jumlah sampel sebanyak 45 orang pegawai Badan Kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur.

Hasil analisis regresi sederhana antara variabel Budaya Kerja dan Kinerja pegawai diperoleh persamaan $Y = 0,286 + 0,256 X$ selanjutnya korelasi r sebesar 0,404 setelah hasil analisis tersebut dibandingkan dengan r tabel dimana $N = 45$ dengan taraf signifikansi 5% ternyata hitung empiris lebih besar dari r tabel $0,404 > 0,245$ dengan demikian Hipotesis kerja (H_a) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (H_o). Hal ini berarti ada pengaruh yang positif atau signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci :Kinerja, Disiplin, Tepat Waktu, Pemakaian Seragam.

ABSTRAK

The aims of this research is to acknowledge the positive influence between work culture and staff performance of Kesbang Politics of East Kutai Regency. The analysis instrument used is simple regression assessment. The samples collected by using questionnaire method for 45 staffs of Kesbang Politics of East Kutai Regency.

The result of simple regression analysis between work culture and staff performance variable is that the equation of $Y = 0,286 + 0,256 X$. Meanwhile, r correlation is 0,404 after being compared to r table where $N = 45$ with significance level 5% results the empiric calculation is $r_{\text{tabel}} 0,404 > 0,245$. Therefore, work hypothesis (H_a) is trully accepted and rejects hypothesisnull (H_o). There is positive and significant influence between work culture and staff performance of Kesbang Politics of East Kutai Regency.

Key word: Performance, Discipline, Punctual, Uniform.

A. PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan

kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai, (Tika, 2008:120).

Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka hal ini perlu perhatian pada Badan Kesbag Pol Kab. Kutai Timur yakni sebuah instansi yang bergerak sebagai pelayanan masyarakat dimana dalam menunjang aktivitas maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh instansi terkait adalah dengan memperhatikan masalah budaya

organisasi, sebab budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan Badan Kesbang Pol Kutai Timur. Dengan memberlakukan budaya kerja, sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan pada Badan Kesbang Pol Kab. Kutai Timur dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya kerja yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan pemerintah.

Untuk itu kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain : inisiatif individual, toleransi, risiko, dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesbang Pol Kab. Kutai Timur."

Berdasarkan uraian diatas maka telah dikemukakan yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

"Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbang Pol Kab. Kutai Timur?"

A. DASAR TEORI

1. PENGERTIAN MANAJEMEN

Untuk memperoleh arti manajemen, dibawah ini dikutip kebenaran pendapat dari para ahli dibidang manajemen. Susilo Martoyo (2000:23) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang yang menentukan, menginterpretasikan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi organisasi seperti perencanaan, pengawasan. Menurut Richard L. Dafr (2002:9) manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi. Malayu.S.P Hasibuan (2000:1) Manajemen adalah Ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu."Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen memegang peranan penting sebagai alat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Jadi tergantung kepada kemampuan manajer atau pimpinan perusahaan dalam membuat perencanaan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan dan mengawasi dari pada sumber daya manusia yang merupakan faktor produksi yang paling sulit digerakkan.

2. SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Gouzali Syadam (2000:5) Sumber Daya Manusia semula merupakan terjemahan dari human *recaurces*. Namun ada pula para ahli yang menyamakan Sumber Daya Manusia dengan Manpower dengan tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian Sumber Daya Manusia dengan personel (personalia, kepegawaian dan sebagainya) Menurut Abdurrahmant Fantoni (2006:8) Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Perhatian yang semakin besar tersebut ditunjukkan baik oleh para politisi, para tokoh industri, para pembentuk opini yaitu para pimpinan media massa para birokrat di lingkungan pemerintahan maupun oleh para ilmuwan yang menekuni berbagai cabang ilmu, terutama ilmu-ilmu sosial. Manajemen sumberdaya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi, yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumber daya manusia lain.

4. Budaya Kerja

Menurut Moeljono (2005:2) mengemukakan bahwa : “Budaya kerja para umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.” Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya-sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2005:113) yang dikutip dari edgar H.Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

5. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Menurut mangkunegara (2000:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2006:73) kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan penelitian agar pegawai memahami *technical skill*, *conceptual skill* supaya moral kerja dan prestasi kerja meningkat.

C. Populasi dan Sampel

Umar (2005:77-78) Sampel merupakan sebagian populasi yang mempunyai karakteristik tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai Badan Kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur. Metode pengambilan sampelnya menggunakan metode Slovin

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

Dimana :

n=Ukuran Sampel

N=Jumlah Populasi (85)

e=Kesalahan dalam pengambilan sampel misalnya 10 % maka

$$n = \frac{85}{1+85 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{85}{1+85(0.01)}$$

$$n = \frac{85}{1,85}$$

$$n = 45,94$$

Peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini adalah 45 Orang.

D. ALAT ANALISIS

Dalam rangka menganalisis pengaruh Budaya Kerja dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis menggunakan peralatan Regresi Linier Sederhana yaitu dengan rumus :

$$Y = + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Budaya Kerja

a = Konstanta

b = parameter yang dihitung

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel Budaya Kerja (X) dengan Variabel Kinerja (Y) maka digunakan suatu alat yaitu ukuran kolerasi non parametrik dengan menggunakan koefisien kolerasi product moment dari Suharsimi Arikunto (2002:245) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Kolerasi

n= Banyaknya Sampel

X= Budaya Kerja

Y= Kinerja Pegawai

Selanjutnya melihat signifikan atau pengaruh tersebut dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% hasil perbandingan tersebut digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. .

E. PEMBAHASAN

Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pada tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbang Pol Kab. Kutai Timur sehingga hipotesis penelitian ini dirumuskan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Kesbang Pol Kab. Kutai Timur. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan analisis data untuk melihat apakah benar ada pengaruh antara Budaya kerja sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai sebagai Variabel terikat, serta melihat kesertaan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

- Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel budaya kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y)
- Menghitung nilai kolerasi antara nilai variabel budaya kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y)

- Menghitung nilai tes Hipotesis untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak.

REGRESI LINIER SEDERHANA

Regresi sederhana merupakan alat analisis untuk mengetahui hubungan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kesbang Pol Kab. Kutai Timur.

UJI NORMALITAS

Gambar 5.2

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA	.219	45	.000	.884	45	.000
BUDAYA KERJA	.196	45	.000	.926	45	.007

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2015

Dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data bersidistribusi Normal, dan jika Signifikansi <0,05 maka data tidak bersidistribusi normal.

- Data pada variabel Kinerja memiliki nilai 0,00 karena tidak signifikansi kurang dari 0,00 jadi data dinyatakan berdistribusi tidak Normal.
- Data variabel Budaya Kerja memiliki nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 jadi data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu pengujian hipotesis menggunakan model Non parametrik (Produk Moment).

UJI SIGNIFIKANSI

Regresi sederhana merupakan alat analisis untuk mengetahui hubungan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kesbang Pol Kab. Kutai Timur.

Adapun rumus yang digunakan adalah regresi linier sederhana, yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Tabel 5.3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.862	.345		8.306	.000
BUDAYA	.256	.088	.404	2.896	.006

a. Dependent Variable: KINERJA

Keterangan : Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2015

Jadi persamaan regresinya adalah

$$Y = 2,862 + 0,256 X$$

Keterangan :

a = 2,852 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi budaya kerja pegawai Pada Badan Kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur.

b = 0,256 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi budaya kerja .

Keterangan :

Dari hasil perhitungan yang dilakukan didapat nilai konstanta (a) sebesar 2,862 nilai konstanta adalah nilai yang mempengaruhi budaya kerja pegawai Badan Kesbang Pol Kutai Timur tanpa dipengaruhi oleh perubahan kinerja. Koefisien Regresi sebesar 0,256, mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kesbang Pol Kutai Timur. Artinya setiap perubahan nilai Budaya Kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar nilai konstanta.

Dari persamaan tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan Kinerja pegawai Kesbang Pol Kutai Timur.

KOLERASI SEDERHANA

Test Hipotesis digunakan untuk menguji apakah kolerasi antara variabel independen (X) yaitu Budaya kerja dengan variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai signifikan atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} .

Tabel 5.4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 ^a	.163	.144	.21773

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2015

Berdasarkan Hasil perhitungan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk signifikansi 5% r_{hitung} 16,3 % $> r_{tabel}$ 0,245 maka dapat disimpulkan

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Kesbang Pol Kutai Timur.

Hipotesis digunakan untuk menguji apakah kolerasi antara variabel independen (X) yaitu Budaya Kerja dengan variabel Dependen (Y) yaitu kinerja pegawai signifikan atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kesimpulannya apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} 0,404 $> r_{tabel}$ 0,256 untuk signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Kesbang Pol Kutai Timur. Dengan demikian 40% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Kerja sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kesbang Pol Kab. Kutai Timur. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,852 + 0,256 X$ yang berarti nilai konstanta sebesar 2,852 menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa jika budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Pengaruh budaya kerja dengan kinerja pegawai Kesbang Pol Kutai Timur ternyata positif. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan nilai r sebesar 40% dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto berada pada interval 0,0600 – 0,0800 yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa kenaikan atau penurunan nilai variabel X

mengakibatkan peningkatan atau penurunan nilai variabel Y. Nilai r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% dengan $n = 45$ diperoleh 0,404. Dan karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 40% antara Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai Kesbang Pol Kutai Timur. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:113) yang dikutip dari Edgar H Schein mendefinisikan bahwa : Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian Budaya Kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Budaya kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Masalah kehadiran disebabkan karena adanya kepercayaan paada rekan sekerja yang sangat besar yang menyebabkan pegawai sering datang terlambat atau tidak hadir , mungkin kerana mereka membiasakan untuk titip absensi jika hendak datang terlambat, tapi ternyata temannya lupa mengabsenkan dia sehingga dia tidak absen pagi atau absennya sudah terlambat, atau mungkin ada rekan sekerja yang tidak hadir , sehingga pegawai yang lain ikut-ikutan tidak hadir, hal inilah yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai .

Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kesbang Pol Kab. Kutai Timur. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,852 + 0,256 X$ yang berarti nilai konstanta sebesar 2,852 menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan koefisien regresi

sebesar 0,256 menunjukkan bahwa jika budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- T. Hani Handoko.2009.*Manajemen Cetakan Keduapuluh*. Jogjakarta : Universitas Gajah Mada
- Hasibuan, J.Malayu. SP.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- J. Supranto.2001. *Statistik Edisi Pertama*. Jakarta : PT. Salemba Embun Patria
- Malayu S.P Hasibuan 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malthis, RobertL & John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi Cetakan Pertama*. Malang : Remaja Rosda Karya
- Richard L.2002.*Daft Edisi Kelima*.Jakarta : Erlangga
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- T.Hani Handoko dan Rahmawati 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedua*. Yogyakarta : BPFE