

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TRIMITRA SELARAS SEJAHTERA**

Oleh :

1) Doni Nugraha

Universitas Tama Jagakarsa Jakarta
Email : nugraha.dhonie@gmail.com

2) Jeffry H. Sinaulan

Universitas Tama Jagakarsa Jakarta
Email : jeffryhermansinaulan@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational culture and individual characteristics on employee performance at PT. Trimitra Selaras Sejahtera this research was conducted starting from January - March 2018.

The sample used in this study is 41 people with calculation of Slovin formula from the entire population of employees in the company. The data collection method used is library research and field research in the form of observation, questionnaires, and interviews. Data were analyzed by simple regression with the help of SPSS 16.0 for Windows software.

This research concludes that Organizational Culture has a positive and not significant effect on Employee Performance, Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance, Organizational Culture and Individual Characteristics of Employee Performance at 67.1%, while the remaining 32.9% are influenced by other variables. not examined in this research.

Keywords : *Organizational Culture, Individual Characteristics, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan yang kian pesat menuju arah yang lebih modern, perlu disadari pola pikir masyarakat juga semakin berkembang, salah satunya di bidang ekonomi. Perusahaan dituntut untuk mampu mengidentifikasi suatu permasalahan di dalam menjalankan kegiatan dan aktivitas ekonomi,

termasuk masalah kinerja karyawannya dimana setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi berbeda dan karakteristik karyawan yang berbeda pula.

Budaya organisasi bisa disebut suatu nilai bersama dan kepercayaan yang diberikan oleh anggota pada organisasi yang kemudian menghasilkan aturan-aturan berperilaku

dalam keseharian berorganisasi. Suatu budaya organisasi yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota yang dipegang teguh dan disepakati bersama. Kuat lemahnya budaya suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana anggota mengaplikasikannya pada kehidupan berorganisasi dalam perusahaan. Budaya organisasi diharapkan mampu memberikan kenyamanan anggota atau karyawan dalam bekerja dan mampu memberikan peningkatan kinerja yang optimal, sehingga karyawan mampu memenuhi ekspektasi seperti yang diinginkan perusahaan tersebut.

Selain budaya organisasi perusahaan juga harus mampu menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang kecil namun menentukan tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik atau tidak, hal kecil itu yaitu karakteristik individu dari karyawan-karyawan sendiri.

Kebijakan-kebijakan yang tepat sangat diperlukan PT Trimitra Selaras Sejahtera untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi seperti apakah yang harus digunakan dalam menyikapi perbedaan karakteristik individu, sekaligus mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi masalah paling utama, oleh karena itu dari latar belakang penulis ingin mengetahui apakah budaya organisasi dan karakteristik individu tiap karyawan mampu

mempengaruhi kinerjanya. Yang kemudian mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRIMITRA SELARAS SEJAHTERA”**.

Rumusan Masalah

Permasalahan pokok yang terdapat dalam penelitian adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi yang ada pada perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawannya ?
2. Apakah Karakteristik Individu yang ada pada perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawannya ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu yang ada pada perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawannya ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji sejauhmana hubungan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Selaras Sejahtera.
- b. Untuk menguji sejauhmana hubungan dan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Selaras Sejahtera.

c. Untuk menguji sejauhmana hubungan dan pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Selaras Sejahtera.

BAHAN DAN METODE

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000).

Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi.

Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Karakteristik Individu

Menurut (Thoha, 2003:27) karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan

baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai criteria yang baik.

Menurut Rivai (2006:147) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Menurut Robbins (2008:56), bahwa variable ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi dan kepuasan kerja. Setiap individu adalah unik baik bentuk dan perilakunya.

Metodologi Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer merupakan data yang penulis kumpulkan dan di olah sendiri.
2. Data sekunder merupakan data yang didapatkan berupa literatur atau buku-buku yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

Sedangkan jenis data yang dipergunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif adalah metode yang bisa didapatkan dengan cara melakukan analisis terhadap dokumen-dokumen yang

ditemukan dilapangan dengan cara tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk membuat laporan penelitian. mengukur Kinerja.

2. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka misalnya data tentang banyaknya jumlah karyawan, data tentang masa kerja karyawan, dan data-data lainnya.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel Independen/bebas (X)

a. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang terbentuk karena kekompakan karyawan dalam organisasi khususnya yang tanpa disadari memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja.

b. Karakteristik Individu (X2)

Karakteristik individu ialah ciri khas atau kepribadian yang dimiliki masing-masing karyawan yang mampu mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan itu sendiri. Tiap karyawan memiliki kepribadian yang berberda-beda, namun hal itu tidak menurunkan motivasi karyawan dalam mengerjakan tugas serta meningkatkan kinerja masing-masing.

Variabel Dependen/terikat (Y)

Kinerja ialah hal penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien, maka ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah tentang kesesuaian antara variabel yang sedang diteliti dengan variabel yang ingin diteliti. Teknik uji validitas yang dilakukan adalah validitas isi data.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:100) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah masalah kepercayaan. Tuntutan bahwa instrument evaluasi harus valid menyangkut harapan yang diperolehnya data yang valid, sesuai dengan kenyataan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dimana dalam model regresi yang baik seharusnya tidak boleh terjadi kolerasi atau hubungan sempurna.

c. Uji Heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terdapat ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi. Jika varian dan residual tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda ini digunakan untuk memproyeksikan dan mencari pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y. Berdasarkan variabel X1 dan X2 pada objek penelitian, maka didapat persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. H0 : Current Ratio tidak berpengaruh secara parsial terhadap Earning Per Share
H1 : Current Ratio berpengaruh secara parsial terhadap Earning Per Share
- b. H0 : Cash Ratio tidak berpengaruh secara parsial terhadap Earning Per Share
H1 : Cash Ratio berpengaruh secara parsial terhadap Earning Per Share

- c. H0 : Current Ratio dan Cash Ratio tidak berpengaruh secara simultan terhadap Earning Per Share
H1 : Current Ratio dan Cash Ratio berpengaruh secara simultan terhadap Earning Per Share

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu

1. Budaya organisasi di PT Trimitra Selaras Sejahtera terbentuk melalui peraturan yang telah ditetapkan oleh atasannya dan melalui perilaku atasan yang dapat di tiru oleh bawahannya.
2. Karakteristik individu yang berbeda juga dapat memberikan warna yang berbeda pada suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu melihat dan membaca apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Analisis Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh tanggapan responden terhadap tiap jenis pernyataan yang diajukan. Sejumlah 41 responden telah menyatakan pendapatnya. Skor atau nilai yang diberikan berdasarkan bobot, yaitu :
Nilai 5 = Sangat Setuju
Nilai 4 = Setuju

Nilai 3 = Netral

Nilai 2 = Tidak Setuju

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju

Dalam variabel budaya organisasi, peneliti memberikan 10 pertanyaan yang akan di

respon oleh responden. Berikut adalah tabel pernyataan yang akan di respon oleh responden

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	PX1	0,752	0,308	Valid
	PX2	0,874	0,308	Valid
	PX3	0,718	0,308	Valid
	PX4	0,678	0,308	Valid
	PX5	0,613	0,308	Valid
	PX6	0,649	0,308	Valid
	PX7	0,708	0,308	Valid
	PX8	0,677	0,308	Valid
	PX9	0,605	0,308	Valid
	PX10	0,387	0,308	Valid
X2	PX1	0,570	0,308	Valid
	PX2	0,735	0,308	Valid
	PX3	0,623	0,308	Valid
	PX4	0,705	0,308	Valid
	PX5	0,419	0,308	Valid
	PX6	0,325	0,308	Valid
	PX7	0,576	0,308	Valid
	PX8	0,544	0,308	Valid
	PX9	0,701	0,308	Valid
	PX10	0,785	0,308	Valid
Y	PY1	0,357	0,308	Valid

	PY2	0,439	0,308	Valid
	PY3	0,433	0,308	Valid
	PY4	0,741	0,308	Valid
	PY5	0,695	0,308	Valid
	PY6	0,636	0,308	Valid
	PY7	0,763	0,308	Valid
	PY8	0,714	0,308	Valid
	PY9	0,373	0,308	Valid
	PY10	0,538	0,308	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas yakni hasil pengujian dan kinerja karyawan (y), maka dapat validitas atas butir instrumen penelitian yang dikatakan bahwa semua pertanyaan dikatakan menunjukkan bahwa dari 41 responden yang sudah valid atau sah karena memiliki nilai dijadikan sampel dalam penelitian ini, $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau r korelasi di atas 0,344. nampak bahwa untuk variabel budaya organisasi (x1), karakteristik individu (x2) **Uji Reliabilitas**

Tabel 2

Uji Reliabilitas Variabel X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS

Tabel 3

Uji Reliabilitas Variabel X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Y

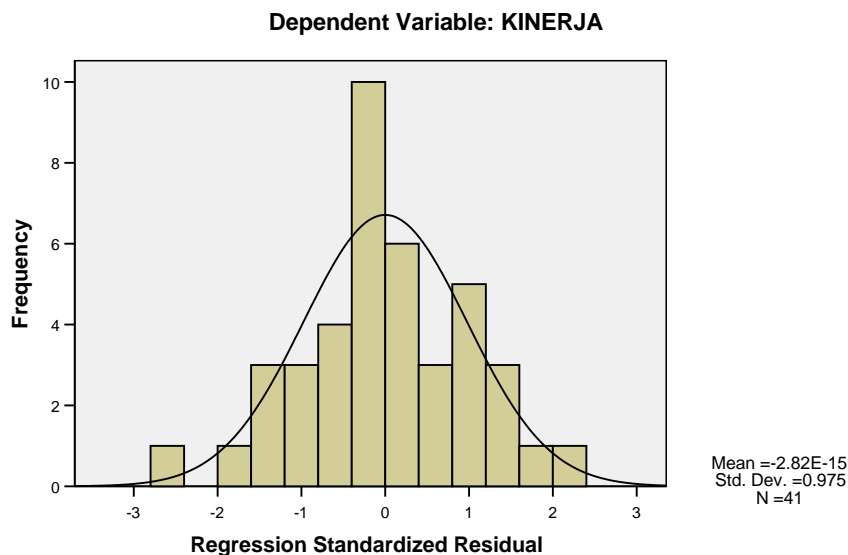
Cronbach's Alph	N of Items
.	

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil SPSS mengenai reliabilitas semua item pertanyaan sudah reliable karena atas butir pertanyaan yang menunjukkan nilai cronbach's alphadiatas dari 0,60. bahwa dari 10 pertanyaan yang diuji, maka

Uji Normalitas Data

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram
Histogram

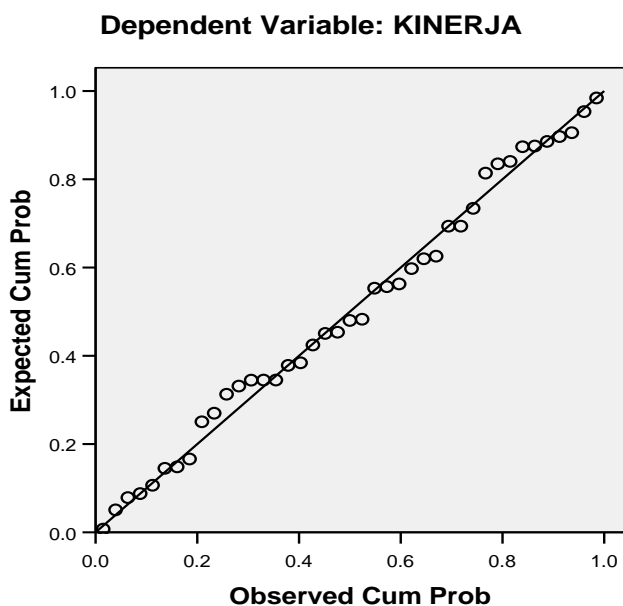


Berdasarkan grafik pada gambar 1 diatas diperoleh histogram yang membentuk pola distribusi normal.

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sedangkan grafik pada Gambar 2 terlihat gambaran normal plot titik-titik menyebarkan disekitar garis diagonal yang mengikut arah garis diagonal tersebut. Kedua

Uji Multikolinearitas

Tabel 5

Coefficients(a)

Mod		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolera	VIF
1	(Constant)	9	3		2			
	BUDAYA ORGANISASI				1			2
	KARAKTERISTIK INDIVIDU				4			2

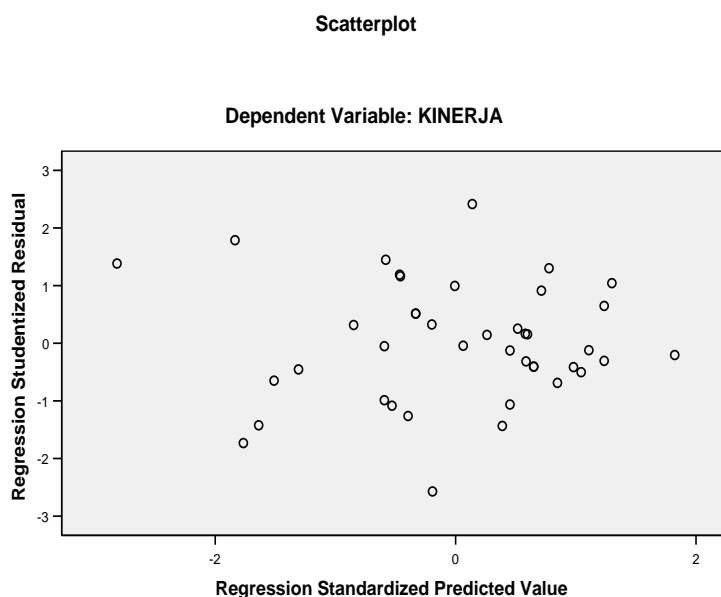
a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai variabel sebesar 2,349 atau lebih kecil dari 10. tolerance kedua variabel sebesar 0,426 atau lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari kedua

terdapat masalah multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, data (titik-titik) tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menyebarkan secara merata diatas dan dibawah disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak garis nol, tidak berkumpul di satu tempat serta terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9	3		2			
	BUDAYA ORGANIS				1			2
	KARAKTERISTIK INDIVIDU				4			2

Dependent Variable: KINERJA Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana yang hasilnya sama dengan perhitungan manual yaitu sebagai berikut :

$$Y = 9,689 + 0,193 X_1 + 0,597 X_2$$

Arti persamaan diatas adalah :

- 1) Nilai "a" atau konstanta sebesar 9,689. Yang berarti bahwa jika budaya organisasi nol (0) atau tidak terjadi kenaikan maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,689.
- 2) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,193 menunjukkan hubungan yang searah. Ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi 1 satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,193 satuan.
- 3) Koefisien regresi variable Karakteristik Individu sebesar 0,597, menunjukkan

hubungan yang searah. Ini berarti bahwa setiap peningkatan Karakteristik Individu 1 satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,597 satuan.

Dari hasil perhitungan diatas, maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (variabel X_1) dan Karakteristik Individu (variabel X_2) terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (variabel Y) memiliki hubungan yang searah. Dengan kata lain, apabila Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu mengalami kenaikan maka peningkatan kinerja karyawan juga akan meningkat, sedangkan apabila Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.819(a)	.671	.653	2.175

- 1) Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI
- 2) Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 7. dapat dilihat hasil hubungan positif. Artinya bahwa variabel olah data bahwa korelasi pearson (r) Budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil sebesar $-1 < 0,819 < 1$ yang menunjukkan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.819(a)	.671	.653	2.175

Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI
 Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diatas nilai R square sebesar 0,671 atau sebesar 67,1 %, yang berarti bahwa Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 67,1 % sedangkan sisanya sebesar 32,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Statistik T

Tabel 9
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9	3		2			
	BUDAYA ORGANISASI				1			2
	KARAKTERISTIK INDIVIDU				4			2

a Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan uji statistik t sehingga dapat menjelaskan pengaruh variabel secara parsial sebagai berikut :

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan :

Berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,549 dengan nilai t tabel sebesar 1,685 dan nilai signifikan sebesar $0,130 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan :

Berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,475 dengan nilai t tabel sebesar 1,685 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Statistik F

Tabel 10

ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,685	1	365,685	38,685	,000
	Residual	179,315	4	44,829		
	Total	545,000	5			

a Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI

b Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel diatas, diketahui F_{hitung} sebesar 38,685 dan F_{tabel} sebesar 3,238 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,549 dengan nilai t tabel sebesar 1,685 dan nilai signifikan sebesar $0,130 > 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa t hitung $< t$ tabel sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,475 dengan nilai t tabel sebesar 1,685 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa t hitung $> t$ tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $38,685 > f$ tabel sebesar 3,238 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya R^2 sebesar 0,671 artinya pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,1 %, sedangkan sisanya 32,9 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran- Saran

1. Untuk melihat konsistensi hasil penelitian dari tahun ke tahun dan lebih kuatnya kebenaran hasil penelitian ini, sebaiknya untuk peneliti selanjutnya atau yang akan datang dapat menambah variabel-variabel lain yang belum diteliti, menambah sampel yang diteliti dan memperluas objek penelitian.
2. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu menerapkan Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu yang efisien dan efektif. Supaya perusahaan mempunyai suasana lebih baik dari sebelumnya. Hal ini demi meningkatkan kinerja pada karyawan PT Trimitra Selaras Sejahtera.
3. Untuk para karyawan hendaknya meningkatkan pengetahuan dalam

berbudaya dilingkungan organisasi dan selalu belajar menjadi pribadi yang lebih baik agar kinerja karyawannya meningkat dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Ambar, Teguh Sulistiyan dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- Arikunto. S, *Manajemenn Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press Yogyakarta, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*, STIE YKPN Yogyakarta, Yogyakarta, 2012.
- Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*,

- PT Raja Grafindo Persada,
Jakarta, 2013.
- Panggabean S Mutiara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2012.
- Robbins Stephen P. & Coulter Mary,
Manajemen Edisi Kesepuluh, penerbit Erlangga, Jakarta, 2010.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah,
Perilaku Konsumen – Pendekatan Praktis disertai Himpunan Jurnal Penelitian, ANDI, Yogyakarta, 2013.
- Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadini.,
Linna, Ismawati, *Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis Pondok Gede*, Bekasi, 2011.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani,
Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.