

Visionist

Volume 11, Nomor 2 – September 2022

ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN TULANG BAWANG PROVINSI LAMPUNG	<i>Ketut A, Iskandar Ali Alam, Habiburahman, Hendri Dunan</i>	1-7
MANAJEMEN PEMBELAJARAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI SMPN 14 KOTABUMI LAMPUNG UTARA	<i>Meri Astuti, Karwono, Defrizal, Haninun</i>	8-14
PENGARUH TINGKAT LITERASI DIGITAL DAN KUALITAS TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN BERKUNJUNG TURIS KE WISATA BAHARI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI COVID-19	<i>Rahmat, Tina M. B, Andala R. P. B, Tri Lestira Putri W</i>	15-25
STRATEGI PENJUALAN PRODUK FRUIT SALAD LAMPUNG BERBASIS <i>SOFT SYSTEM METHODOLOGY</i>	<i>Wenny P.S, M Yusuf S. Barusman, M. Oktavianur, Hepiana P</i>	26-36
PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) MAGELANG	<i>Dian Marlina Verawati</i>	37-44
DAMPAK MUTASI DAN TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI BANTEN	<i>Dita Oki Berliyanti</i>	45-51
PERAN KOMUNIKASI PEMASARAN DAN FORMAT SIARAN TERHADAP MINAT MAHASISWA UNTUK MENJADI PENYIAR RADIO PRO 2 FM BANDUNG	<i>Marceilla Hidayat</i>	52-58
ANALISIS STUDI KELAYAKAN PENDIRIAN BUMD PARIWISATA (TAMAN KEHATI) DI KABUPATEN BANDUNG	<i>Nono Wibisono</i>	59-73
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN SERANG BANTEN	<i>Sarfilianty Anggiani</i>	74-80
ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA KULINER “THE CRUNCHY” DI KARAWANG	<i>Yanti Tayo, Dinda Arabella</i>	81-91

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 11	Nomor 2	Halaman 1 – 91	Bandar Lampung September 2022	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 11, Nomor 2 – September 2022

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Kompetensi Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Magelang

Dian Marlina Verawati¹

¹Universitas Tidar

Corresponding e-mail: dianmarlina86@untidar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dimana dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke beberapa responden yang kemudian dilakukan analisis data, bahwa penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif untuk melihat fakta yang ada dilokasi penelitian yang kemudian diolah menjadi suatu data. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup signifikan anantara variabel bebas terhadap variabel terikat adapun hasilnya dilihat dari uji t yang dimana variabel kompetensi mempengaruhi variabel kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang hal yang sama pula terhadap variabel bebas yakni budaya kerja yang juga mempengaruhi variabel kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang yang cukup signifikan. Bahwa kemudian dari uji-F yang menguji secara keseluruhan anatar kedua variabel bebas dan juga variabel terikat anantara kompetensi, budaya kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang memiliki pengaruh yang positif dan juga memiliki signifikan yang cukup tinggi. Adapun implikasi yaitu Hendaknya pimpinan PT PLN (Persero) Magelang dapat lebih memperhatikan budaya kerja pegawai yang sedang berjalan saat ini apakah mendukung kinerja atau sebaliknya. Bahwa dengan adanya budaya kerja yang tidak mendukung kinerja agar lebih diperbaiki. Oleh karena itu perlu adanya perhatian serius untuk membentuk budaya kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang.

Kata Kunci: Kompetensi, budaya kerja dan kinerja pegawai PT PLN (Persero) Magelang

Pendahuluan

Terkait fenomena yang ada di PT PLN (Persero) Magelang terkait berkembangnya tuntutan terhadap pegawai PT PLN (Persero) Magelang untuk memiliki kemampuan yang dapat menyelesaikan tugas secara cepat dan maksimal, kemudian adanya fenomena tuntutan dari masyarakat kepada perusahaan negara dalam hal ini PT PLN (Persero) Magelang agar selalu meningkatkan kualitas pelayanannya namun saat ini masih adanya ketidakmaksimalan sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi pegawai dan juga budaya kerja yang belum ditrapkan dengan baik. Bahwa terkait kompetensi pegawai yang salah satunya dapat diukur dari tingkat pendidikan formal pegawai berdasarkan hasil tinjauan peneliti di PT PLN (Persero) Magelang didapati hasil yakni tingkat pendidikan pegawai yang ada yang ada di PT PLN (Persero) Magelang yakni sebagai berikut:

Tabel 1. Data SDM PLN Magelang

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai
1.	Strata dua (S2)	14
2.	Strata satu (S1)	20
3.	Diploma tiga (D3)	7
4.	SLTA sederajat	24
	Total	65

Sumber: data diolah, 2021

Bahwa dengan adanya peningkatan kompetensi pegawai dalam hal ini pendidikan pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang. Fenomena yang terjadi mengenai budaya kerja saat ini di PT PLN (Persero) Magelang belum menunjukkan hal yang positif dalam meningkatkan kinerja hal ini terlihat dari hasil prasurvei peneliti bahwa ada beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab

dengan apa yang menjadi kewajibannya seperti ada yang terlambat masuk kantor, menunda tugas, dan tidak fokus dalam bekerja, kemudian kurangnya pengawasan pimpinan sehingga pegawai menjadi kurang termotivasi untuk bekerja. Berdasarkan data kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang didapat hasil dalam tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Data Kkinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Magelang

Indikator Kinerja	Smt 2 2019		Smt 1 2020		Smt 2 2020	
	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
Kinerja PLN UP3 Tanjung Karang	100	90,02	100	94,14	100	87,44

Sumber: data diolah, 2020

Dapat kita lihat dari tabel tersebut bahwa dari hasil kinerja adanya penurunan kinerja khususnya pada semester dua di tahun 2020. Banyak yang menjadi faktor penyebab yang melatar belakangnya seperti kompetensi dan budaya kerja. Berdasarkan hasil pre survei peneliti bahwa menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yakni kompetensi pegawai yang ada pada saat ini belum maksimal dan juga budaya kerja yang ada juga belum menghasilkan peningkatan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang dan didapatkan uraian latar belakang di atas, permasalahan di PT PLN (Persero) Magelang diantaranya yaitu:

1. Bahwa kualitas kinerja pegawai saat ini masih belum dapat terlaksana secara maksimal hal tersebut tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi penyebab seperti kompetensi pegawai belum maksimal. Bahwa masih adanya pegawai yang kompetensinya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang saat ini dijalannya atau dengan kata lain yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki dengan bidang yang diemban. Selain kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang yakni budaya kerja yang diterapkan.
2. Budaya kerja saat ini di di PT PLN (Persero) Magelang belum menunjukkan hal yang positif dalam meningkatkan kinerja hal ini terlihat dari hasil prasurvei peneliti bahwa masih kurangnya rasa tanggungjawab para pegawai dengan tidak disiplin untuk datang lebih awal dikantor, menunda tugas, dan tidak fokus dalam bekerja, kemudian kurangnya pengawasan pimpinan sehingga pegawai menjadi kurang termotivasi untuk bekerja.
3. Kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang belum terlaksana dengan maksimal sesuai dengan target kerja yang sudah dicanangkan oleh perusahaan.

Kompetensi Individu

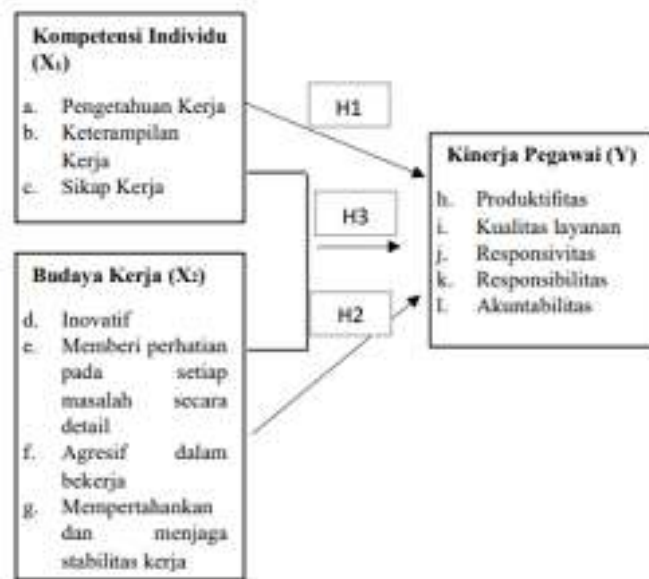
Menurut Marwansyah (2016), Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang merupakan unit terkecil pembentuk masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, kompetensi individu adalah seperangkat perilaku yang kaitannya sangat erat dengan keahlian manusia/ individu dalam mewujudkan memahami, identitas dan transformasi diri.

Budaya Kerja

Menurut Robbins (2015), Budaya Kerja adalah bentuk atau perwujudan dari suasana dan kehidupan yang kita temui di tempat bekerja, arahnya adalah kesatuan sistem yang bermakna sama yang dianut oleh anggota kerja atau dapat dikatakan bentuk yang membedakan antara satu dan organisasi lain.

Kinerja

Menurut Oktavianur & Pratama (2016), Kinerja pegawai ialah suatu pencapaian seorang pegawai yang berkombinasi dari kemampuan, usaha, kesempatan yang dapat dilihat berdasarkan hasil para pekerja, dapat diartikan juga sebagai perilaku nyata yang diperlihatkan seseorang dalam hal prestasi kerja yang dibuat oleh pegawai dengan peranan didalam pemerintahan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metodologi Penelitian

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang merupakan metode yang menggambarkan secara tertulis tentang fakta yang terjadi dengan cara mengumpulkan data dan menganalisis populasi seluruh pegawai di PT PLN (Persero) Magelang yakni berjumlah 65 orang.

Analisis data yang digunakan

1. Analisis Deskriptif Kualitatif.
2. Analisis Kuantitatif, terdiri dari regresi linier berganda, determinasi tes, uji t dan uji f.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Variabel Kompetensi

Tabel 3. Distribusi data Kompetensi secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	41-45	Sangat Baik	6	9.2%
2	34-40	Baik	25	38.5%
3	27-33	Cukup	25	38.5%
4	19-26	Buruk	0	0%
5	10-18	Sangat Buruk	0	0%
		Jumlah	65	100%

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 4. Distribusi nilai per item

Nomor Soal	Jumlah Skor
Soal 1	232
Soal 2	219
Soal 3	237
Soal 4	239
Soal 5	212
Soal 6	240
Soal 7	211

Soal 8	226
Soal 9	243
Soal 10	228

Sumber: data diolah, 2021

Dari 65 pegawai yang menjadi responden yang menyatakan sangat baik ada 6 orang atau sekitar (9,2%), baik sekitar 29 orang (44,6%), sedang ada 30 (46,2%), buruk ada 0 (0%), sangat buruk ada (0%). Disimpulkan bahwa variabel kompetensi dalam katagori sedang diinterval 26-33.

Tabel 5. Distribusi Data Budaya Kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 - 50	Sangat Baik	16	23,1
2	34 - 41	Baik	17	26,2
3	26 - 33	Sedang	30	46,2
4	18 - 25	Buruk	0	0
5	10 - 17	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	63	100%

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 6. Distribusi Data Nilai Per Item Soal

Nomor Soal	Jumlah Skor
Soal 1	220
Soal 2	238
Soal 3	217
Soal 4	242
Soal 5	246
Soal 6	239
Soal 7	210
Soal 8	209
Soal 9	238
Soal 10	235

Sumber: data diolah, 2021

Dari 65 pegawai yang menjadi responden yang menyatakan sangat baik ada 15 orang (23%), baik sekitar 17 (26,2%), sedang ada 33 (50,8%), buruk ada 0 (0%), sangat buruk ada (0%). Disimpulkan bahwa variabel kompetensi dalam katagori sedang diinterval 26-33.

Tabel 7. Distribusi Data Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 - 50	Sangat Baik	16	24,6
2	34 - 41	Baik	17	26,2
3	26 - 33	Sedang	30	46,2
4	18 - 25	Buruk	0	0
5	10 - 17	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	63	100%

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 8. Disribusi data Nilai Per Item Soal

Nomor Soal	Jumlah Skor
Soal 1	232
Soal 2	237
Soal 3	237
Soal 4	233
Soal 5	228

Soal 6	257
Soal 7	224
Soal 8	235
Soal 9	227
Soal 10	230

Sumber: data data diolah, 2021

Dari 65 pegawai yang menjadi responden yang menyatakan sangat baik ada 18 orang (27,7%), baik sekitar 15 (23,1%), sedang ada 32 (49,2%), buruk ada 0 (0%), sangat buruk ada (0%). Disimpulkan bahwa variabel kompetensi dalam katagori sedang pada interval 26-33.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,268	1,982		-.640	.525
	kompetensi Individu	.322	.083	.287	3,891	.000
	Budaya Kerja	.735	.070	.718	10,429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2021

Interprestasi:

- Nilai konstanta (a) besarnya -1,268 maksudnya bahwa jika tidak memperhatikan Variabel kompetensi dan Budaya Kerja yang dianggap Konstant maka kinerja pegawai menurun.
- Koefisien regresi X_1 besarnya 0,322 hal ini berarti jika kompetensi ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,322 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi X_2 besarnya 0,735 hal ini mempunyai arti jika budaya kerja ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,735 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji-t Statistik (Secara Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji-t Statistik (secara parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,280	1,982		.640	.525
	kompetensi Individu	.322	.083	.287	3,891	.000
	Budaya Kerja	.735	.070	.718	10,429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2021

Dari uji hipotesis tersebut diatas dapat diketahui bahwa uji t memiliki nilai sebesar 3,891, nilai tersebut lebih besar bila dibandingkan dari t table yang memiliki nilai diangka 1,998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. probability lebih kecil jauh daripada 0,05 oleh karena itu maka variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis: "kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang" diterima.

Dari hasil uji-t statistik maka di dapat t-hitung sebesar 10,429 lebih besar dari t-tabel 1,998 yakni dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Karena *probability* jauh lebih kecil dari 0,05 maka Budaya Kerja berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis: “Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang diterima.

Uji-F Statistik (Secara Simultan)

Tabel 11. Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji-F Statistik)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2111,888 ^a	2	1055,944	208,246	,000 ^b
Residual	910,240	62	14,681		
Total	3022,128	64			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Kompetensi_Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil uji-F statistik didapat hasil yakni tingkat yang dapat dipercaya 95 secara simultan % ($\alpha = 0,05$), kemudian untuk terbilang (df_1) = 2, dan kemudian dengan terbagi (df_2) = 62 nilai F_{hitung} 208.246, nilai F_{tabel} 3,15, Sig hitung 0,000 lebih rendah dari 0,05, dari perhitungan tersebut disimpulkan bahwasannya bahwa H_0 di tolak dan H_a “**di terima**”.

Bahwa dengan hal ini menyatakan bahwa antara kompetensi, budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT PLN (Persero) Magelang. Bahwa apabila adanya perubahan yang lebih baik terhadap kompetensi dan juga budaya kerja di PT PLN (Persero) Magelang maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai yang ada pada saat ini sehingga dapat mendongkrak kualitas kinerja yang dihasilkan.

Penutup

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan terdapat kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Magelang, bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki kompetensi yang optimal akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai dengan kompetensi yang rendah hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut, bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka akan semakin baik pula kualitas kerjanya.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan terdapat kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja kepada Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Magelang. Bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Budaya yang kuat juga sering menjadi salah satu pemicu motivasi yang tinggi dalam diri pegawai.
3. Dari pengujian secara bersama-sama atau simultan yakni menggunakan uji-F terdapat hasil yakni bahwa Kompetensi dan juga Budaya Kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga memiliki signifikan yang cukup tinggi terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Magelang.

Implikasi

1. Berdasarkan hasil kuisioner bahwa masih adanya pegawai yang mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga menunda pekerjaan oleh karena itu hendaknya pimpinan agar memperhatikan kompetensi pegawai yang ada dengan melakukan peningkatan pendidikan dan latihan yang berkualitas serta mendukung pegawai untuk meningkatkan pendidikan formalnya kejenjang yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Berdasarkan hasil kuisioner bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak agresif atau semangat dalam bekerja oleh karena itu hendaknya pimpinan PT PLN (Persero) Magelang dapat lebih memperhatikan budaya kerja pegawai yang sedang berjalan saat ini apakah mendukung kinerja atau sebaliknya. Bahwa dengan adanya budaya kerja yang tidak mendukung kinerja agar lebih diperbaiki. Oleh karena itu perlu adanya

Daftar Pustaka

- Arikunto Suharsimi. (2016). *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Becker, B.E. (2011). *The differentiated workforce. Transforming talent into strate'gic impact*. Harvard' Business Press
- Carter, Williamdalam Krista. (2011). *Akuntansi Biayabuku 1*, Edisi 14: Salemba' Empat. Jakarta
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Ha'di, Sutrisno. (2016). *Analisis Regresi, Andi offset*, Yogyakarta
- Handoko, T Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE UGM,
- Mangkunegara. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Rosdakarya; Magelang
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mitchell. (2014). *Organizational Behavior, New Delhi: A.I.T.B.S.Publisher & Distributors*
- Nawawi, Hadari. 2013; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, GadjahMada University Press, Yogyakarta
- Oktaviannur, Muhammad., & Pratama, M Adhetya. (2016). *Influence Of Work Motivation And Work Discipline on The Performance of Employees in Regional General Hospital in The District Demang Sepulau Raya Central Magelang*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG)
- Palan, R. (2017). *Manajemen Sumber DayaManusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, PPM; Jakata
- Robbins. (2010). *PerilakuOrganisasi, Konsep Kontroversi*, Pujaatmaka Hadiyana; Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2012). *ManajemenSumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2017). *ManajemenSumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. (2015). *MetodePenelitian Kuantitatif dan Kualitatirdan R&D*. Alfabeta. Magelang
- Spencer, Peter M., dan Signee M. Spencer. (2013). *Competence at Work "Models for SuperiorPerformance"*. John Wiley & Sons Inc, New York
- Suprihanto. (2010). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, University Press, Yogyakarta,
- Wibowo. (2010). *Buday Organisasi*, PT. Raja Grafindo perkasa; Jakarta
- Dale, Timple. (2012). *Kinerja*, PT. Gramedia, Jakarta
- Hadari, Nawawi. (2016). *Pendidikan dan Latihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta

Kreithner, Robert., & Kinickhi, Angelo. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Salemba Empat

Munnandar, A.S. (2012). Peran Budaya kerja dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Jakarta: PT Salemba Empat

Pabundu, Tika. (2016). Budaya kerja dan peningkatan Kinerja, Bumi Aksara, Jakarta

Robbins, Stephenn P. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi Kespuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia'

Sutrisno, Edi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Grup, Jaarta

Tampubolon, Manahan P. (2010). Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia Indonesia

Taliziduhu. (2015). Teori Budaya Organisasi, PT. Rineka Cipta, Jakarta

Triguno. (2012). Budaya Kerja, PT. Golden Trayon Press, Jakarta