



Pengaruh Keterampilan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang

Yola Andini¹, Meri Dwi Anggraeni²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: yolandiniguci@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Yola Andini

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of skills on employee job satisfaction at BNI KCP Air Tawar Padang, the influence of organizational culture on employee job satisfaction at BNI KCP Air Tawar Padang and the influence of skills and organizational culture on employee job satisfaction at BNI KCP Air Tawar Padang. The population is 31 people and the sample is 31 people. The method of data analysis is multiple linear regression analysis and the coefficient of determination while the method of testing the hypothesis is the t test and F test. Research results The skill variable has t count (13.248) > t table (2.010) and the calculated sig value obtained is 0.000 < 0, 05. This means that H1 is accepted and Ho is rejected. So it can be concluded that skills have a significant effect on employee job satisfaction at BNI KCP Air Tawar Padang, organizational culture variables have t count (1.389) < t table (2.010) and the calculated sig value obtained is 0.176 > 0.05. This means that H2 is rejected. So it can be concluded that organizational culture has no significant effect on employee job satisfaction at BNI KCP Air Tawar Padang and the skills and organizational culture variables have F count (228.477) > F table (2.41) and the calculated sig value obtained is 0.00 < 0.05. This means that H3 is accepted and Ho is rejected. So it can be concluded that skills and organizational culture have a significant effect on employee job satisfaction at BNI KCP Air Tawar Padang.*

Keywords: Skills, Organizational Culture, Job Satisfaction.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang dan pengaruh keterampilan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang, Populasi 31 orang dan sampel 31 orang. Metode analisis data adalah Analisis regresi linear berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Hasil Penelitian Variabel keterampilan memiliki t hitung (13,248) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini

berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang, Variabel budaya organisasi memiliki t hitung (1,389) < t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,176 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang dan Variabel keterampilan dan budaya organisasi memiliki F hitung (228,477) > F tabel (2,41) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.

Kata Kunci: Keterampilan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dengan adanya faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia sehingga puas dalam bekerja salah satunya adalah keterampilan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan budaya organisasi. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki keterampilan, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan karyawan pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk karyawan dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari: rendahnya kerja karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya budaya pada organisasi (Sinambela, 2016:255). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan itu sendiri, budaya organisasi, keterampilan yang dimiliki karyawan, gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins 2015:181).

Dalam hal keterampilan dibidang ketelitian karyawan BNI KCP Air Tawar Padang masih belum atau ada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja seperti salah input setoran uang oleh teller sehingga menyebabkan selisih kas dan petugas teller harus bertanggung jawab untuk menutupi kekurangan selisih uang.

Keterampilan yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja. BNI KCP Air Tawar Padang merupakan salah satu kantor Cabang BNI yang terdapat di wilayah Kota Padang. Dalam upaya untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki para karyawan maka pihak manajemen melakukan berbagai bentuk atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem social karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi dengan ini juga meningkatkan para karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga disamping menggambarkan identitas organisasi, budaya organisasi juga memberikan batasan nilai-nilai organisasi yang dimiliki yang berbeda dengan budaya

organisasi yang lain. Menurut Robbins (2016:06) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan bentuk penulisan karya akhir yang berjudul: Pengaruh Keterampilan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di BNI KCP Air Tawar Padang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 31 orang Sampel 31orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 1 Sebagai berikut.

Tabel 1 Analisa Regresi Linear berganda

Variabel	B	Std. Error	Keterangan
(Constant)	-4,977	4,929	Negatif
Keterampilan	1,276	,096	Positif
Budaya Organisasi	,102	,073	Positif

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -4,977 artinya jika tidak ada keterampilan dan budaya organisasi ($X=0$) maka nilai kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang adalah sebesar konstanta yaitu 4,977 satuan.
2. Koefisien keterampilan 1,276, koefisien bernilai positif artinya keterampilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang dimana jika keterampilan naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang naik sebesar 1,276 satuan.
3. Koefisien budaya organisasi 0,102, koefisien bernilai positif artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang dimana jika budaya organisasi naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang naik sebesar 0,102 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2016:95). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,971a	,942	,938	1,97903

Berdasarkan tabel 2 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,938. Hal ini berarti kontribusi pengaruh keterampilan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang sebesar 93,80% sedangkan sisanya 6,20% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti semangat kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji-t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Keterampilan	13,248	,000	Signifikan
Budaya Organisasi	1,389	,176	Tidak Signifikan

Berdasar tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel keterampilan memiliki t hitung (13,248) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.
2. Variabel budaya organisasi memiliki t hitung (1,389) < t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,176 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.

Uji F

Uji signifikan koefisien regresi (uji-F) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji F

F	Sig.	Keterangan
228,477	,000b	Signifikan

Berdasar tabel dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel keterampilan dan budaya organisasi memiliki F hitung (228,477) > F tabel (2,41) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang. Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang. Artinya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang dapat mempengaruhi kelangsungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keterampilan mampu menguasai pekerjaan dengan lebih baik dan mampu menyelesaikan persoalan-persoalan pada pekerjaannya dengan lebih baik sehingga kepuasan kerja menjadi lebih bagi perusahaan.

Edison dkk (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Melayu S.P. Hasibuan (2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Sedangkan Menurut Lian (2015:17) keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Winata, (2021) dengan hasil penelitian keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Ariya Metta Tangerang, sedangkan penelitian Parta (2021) dengan hasil penelitian keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.

Menurut Fahmi (2017:117) “budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Torang (2014:106) “budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.”

Edison dkk (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Melayu S.P. Hasibuan (2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya.

Budaya organisasi tidak signifikan tetapi tetap berpengaruh positif yang artinya searah dengan kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang. Hal ini dikarenakan semua karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang telah terbiasa dengan budaya organisasi yang ada di BNI KCP Air Tawar Padang, oleh karena itu budaya organisasi tetap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang, tetapi tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang. Seperti yang dikatakan oleh Robbins (2012) Budaya Organisasi dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan kerja karyawannya, ketika budaya organisasi yang dimiliki sebuah perusahaan tersebut kuat. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong munculnya *sense of belonging* karyawan pada organisasi, sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Pranitasari, D. (2020) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan penelitian Septyarini, E. (2022) dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta.

Pengaruh Keterampilan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis uji-F keterampilan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.

Berdasarkan hasil pengelolaan data, dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang, yang artinya apabila para karyawan yang berkeja dalam perusahaan tersebut tidak berperilaku sesuai dengan budaya yang telah ditetapkan tidak akan berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sedangkan keterampilan yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang, hal ini dikarenakan karyawan memang harus memiliki keterampilan dalam bekerja agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan mudah. Hal ini juga bisa disebabkan karena karyawan menganggap bahwa budaya organisasi sudah seharusnya ada, dan wajib. Dan juga karyawan juga menganggap bahwa budaya organisasi sudah merupakan suatu hal yang lumrah yang seharusnya ada didalam perusahaan sehingga bisa dikatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan oleh peneliti terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasana kerja seseorang didalam keterampilan kerja dan dapat memberikan kenyamanan maupun kemudahan bagi karyawan secara pribadi maupun secara umum melalui peraturan-peraturan atau norma-norma yang telah di tentukan di BNI KCP Air Tawar Padang. Yang berarti semakin kuat

budaya organisasi dalam suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sendiri. Karena perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa keuangan yang membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam memilih agar tidak terjadi kesalahan dalam input data tersebut, hal ini juga memperkuat pendapat Robbins (2016) yang mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja diantaranya ialah memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka berkeja, selanjutnya ialah dari segi kenyamanan dan kemudahan secara pribadi dalam melakukan pekerjaan, dan ini berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar-standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Winata, V.(2021) keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Ariya Metta Tangerang, penelitian Pranitasari, D. (2020) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian Parta (2021) ketrampilan kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar dan penelitian Tupen,. (2022) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta;

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang keterampilan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terutama keterampilan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada instansi perbankan belum ada yang diteliti oleh penelitian terdahulu, sehingga sebagai pembandingan maupun acuan untuk penelitian yang sama belum ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.

KESIMPULAN

1. Variabel keterampilan memiliki t hitung (13,248) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.
2. Variabel budaya organisasi memiliki t hitung (1,389) < t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,176 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.
3. Variabel keterampilan dan budaya organisasi memiliki F hitung (228,477) > F tabel (2,41) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI KCP Air Tawar Padang.

REFERENSI

- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 2016. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.

- Edison, Emron.. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu S.P Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Nuraini, B. 2015. Risk Fators of Hypertension. Faculty of Medicine, University of Lampung. vol. 4, No. 5, pp. 11
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, 2015, Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.