



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar

Junianus Gulo¹, Salfadri², Delvianti³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: junianusgulo@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Junianus Gulo

Abstract: *The research aims include: (1) To identify the influence of organizational culture on employee performance at PT. Indonesian Railways (Persero) Division II West Sumatra. (2) To identify the influence of the work environment on employee performance at PT. Indonesian Railways (Persero) Division II West Sumatra. (3) To identify the influence of organizational culture and work environment together on employee performance at PT. Indonesian Railways (Persero) Division II West Sumatra. The method for collecting data is field study and literature study. Data uses primary and secondary sources. For the research population, all employees at the PT office were used. Kereta Api Indonesia (Persero) West Sumatra Division II with a total of 510 employees and the sample in this study was 83 people. The analysis method uses multiple linear regression analysis. The results of the analysis found that (1) Organizational culture significantly influences employee performance at PT. KAI (Persero) West Sumatra Division II. (2) The work environment significantly influences employee performance at PT. KAI (Persero) West Sumatra Division II. (3) Simultaneously, organizational culture and work environment significantly influence employee performance at PT. KAI (Persero) West Sumatra Division II.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian antara lain: (1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkeretaapian Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkeretaapian Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat. (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkeretaapian Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat. Metode pengumpulan data adalah studi lapangan dan studi literatur. Data menggunakan sumber primer dan sekunder. Untuk populasi penelitian digunakan seluruh karyawan di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II Sumatera Barat dengan jumlah karyawan sebanyak 510 orang dan sampel

dalam penelitian ini sebanyak 83 orang. Metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menemukan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Sumbar II. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Sumbar II. (3) Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Sumbar II.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja diperlukan dalam sebuah organisasi sebagai langkah yang dipergunakan dalam memantau performa kerja setiap pekerja ataupun tim. Melalui upaya menilai kinerja, perusahaan bisa mendapatkan data terkait level kesanggupan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan. Menurut Wibowo (2018:88) sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja individu mencakup faktor internal serta external. Dari sisi internal misalnya sikap, keterampilan, komitmen, niat, kedisiplinan, budaya kerja, intelektual, dorongan serta personality. Sementara dari sisi faktor external mencakup sarana serta fasilitas, insentif ataupun pembayaran, integritas, atmosfer serta lingkungan kerja, budaya organisasi serta cara kepemimpinan.

Menurut Robbins (2015:279) budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai bersama yang dipegang para pengikutnya dimana merupakan pembeda suatu perusahaan dan perusahaan lainnya. Kemudian dinyatakan suatu sistem yang dimaknai bersama disusun oleh para pengikutnya dan juga membedakan dari perusahaan lainnya. Sebagaimana pula dinyatakan *MC Shane* dan *Glinow* pada Wirawan (2017:78) dimana budaya suatu organisasi memudahkan pemahaman aktivitas perusahaan serta pekerja bisa berinteraksi secara lebih efektif dan efisien, membangun koordinasi dengan pekerja lainnya sebab adanya saling mempelajari langsung mengenai mental berorganisasi. Sebagaimana penelitian oleh Bara (2017:17) yang memperoleh temuan adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja Karyawan.

Selain budaya organisai faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan semua hal yang berada disekeliling pekerja yang memengaruhi ketika melakukan pekerjaan yang diberikan pada karyawan seperti fasilitas AC, cahaya cukup dan lainnya (Nitisemito, 2015:55).

Lingkungan kerja bisa menumbuhkan relasi kerja yang terjalin antara para pekerja pada sebuah perusahaan. Maka dari itu, perlu diupayakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pekerja tidak bosan di dalam kantor melainkan mempunyai semangat untuk mengerjakan semua pekerjaannya. Pada penelitian Diah (2015:9), hasil studi menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan JMK.

PT. KAI (Persero) Divre II Sumbar adalah suatu BUMN di sektor jasa transportasi kereta api. Seluruh pegawai PT. KAI (Persero) Divre II Sumbar ketika melaksanakan tugas, melakukan tindakan, serta tingkah lakunya perlu mengacu pada pedoman rencana karir yang sudah ditentukan instansi. Perencanaan karir apabila diterapkan dengan baik bisa mendorong pekerja untuk melakukan inovasi, meningkatkan tanggungjawab, kedisiplinan, inisiatif, ketaatan terhadap nilai serta kebijakan, adanya interaksi serta relasi yang kuat pada seluruh level, tumbuhnya peran serta serta simpati, menurunnya angka kemangkiran atau complain.

Menurut hasil pra penelitian di objek penelitian terlihat sejumlah persoalan yang berkaitan dengan masalah kinerja. Persoalannya kinerja karyawan masih belum optimal tercermin pada kualitas output pekerjaan cenderung sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Selain itu masih ada hasil pekerjaan tidak selesai sesuai jadwal sebab membuang jam kerjanya di perusahaan dengan berbicara, serta pekerja juga ada melalaikan tugasnya. Masalah lain mengenai kinerja di PT. KAI (Persero) Divre II Sumbar yaitu tidak tercapainya sasaran kerja individu pada target yang telah ditentukan dimana 66,6% pada tahun 2018, 75,2% pada tahun 2019 dan 77,78% pada tahun 2020, 79,2% tahun 2021. Nilai Kerja Individu (NKI). memperlihatkan persentase kinerja secara umum terlihat bahwa kinerja karyawan.

Persoalan berikutnya yang juga cukup sering terjadi pada instansi adalah situasi lingkungan kerja tidak mendukung secara utuh aktivitas bekerja pegawai sebab keadaan tempat kerja yang membuat gerah sehingga menimbulkan tidak nyaman pekerja ketika mengerjakan pekerjaannya, serta penataan tempat kerja yang kurang maksimal. Selain kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi yang mendukung juga bisa mendorong pekerja untuk menumbuhkan kinerjanya, sementara budaya organisasi yang kurang baik bisa menjadi kendala hambatan serta tidak sejalan dengan visi dan misi instansi tempatnya bekerja. Dalam kenyataan di tempat kerja seringkali budaya organisasi kurang positif akibatnya membawa dampak tidak baik pada pencapaian kinerja karyawan di instansi tersebut.

Sesuai bahasan tersebut yang dipaparkan, bisa diangkat topik berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar”.

METODE PENELITIAN

Penelitian tergolong jenis kuantitatif. Metode pengumpulan datanya yaitu *field research* serta *library research*. Sementara pengumpulan datanya memakai kuesioner. Data memakai sumber primer serta sekunder. Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan di kantor PT. KAI (persero) Divre II Sumbar jumlahnya 510 karyawan. Sampel 83 orang. Metode menganalisis datanya yaitu analisa regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen

Uji alat ukur ditujukan guna memastikan tingkat kevalidan dan keandalannya. Berikut hasil ujinya:

1. Uji Validitas

- a. Seluruh pernyataan kinerja 1 hingga 25 dinyatakan valid sebab angka korelasinya $> 0,220$.
- b. Seluruh pernyataan budaya organisasi 1 hingga 25 dinyatakan valid sebab angka korelasinya $> 0,220$.
- c. Seluruh pernyataan lingkungan kerja 1 hingga 20 dinyatakan valid sebab angka korelasinya $> 0,220$.

2. Uji Reliabilitas

Seluruh butir pernyataan reliabel sebab koefisien *cronbach alpha* melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.97571840
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari tabel didapatkan angka Asym. Sig (2-tailed) variabel senilai 0,200 yang memenuhi normalitas. Angka tersebut melebihi syarat ($\alpha = 0,05$). Artinya penggunaan analisis regresi linier berganda bisa dilakukan lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Nama Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi_X1	0.908	1.101
2	Lingkungan Kerja_X2	0.908	1.101

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan olahan data untuk uji multikolinearitas diperoleh budaya organisasi angka *tolerancenya* bernilai 0.908 serta VIF senilai 1.101, lingkungan kerja *tolerancenya* senilai 0.908 serta VIF senilai 1.101. Sehingga tidak ditemukan korelasi kuat diantara variabel bebasnya.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7.905E-15	11.656		.000	1.000
Lingkungan Kerja	.000	.093	.000	.000	1.000
Budaya Organisasi	.000	.109	.000	.000	1.000

Berdasarkan tabel diketahui angka sig setiap faktornya $> 0,05$, sehingga dianggap data terbebas dari persoalan heterokedastisitas

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Angka mean kinerja karyawan PT. KAI Divre II Sumbar yang terdiri dari 25 pertanyaan, bernilai 4,37 lalu Tingkat Capaian Responden (TCR) senilai 87,33%. Sehingga menunjukkan kinerja karyawan PT. KAI Divre II Sumbar tergolong **Sangat Baik**.
2. Angka mean budaya organisasi PT. KAI Divre II Sumbar mencakup 25 pernyataan, senilai 4,09 dengan TCR senilai 81,74%. Sehingga menunjukkan budaya organisasi PT. KAI Divre II Sumbar tergolong **Sangat Baik**.
3. Angka mean lingkungan kerja karyawan PT. KAI Divre II Sumbar mencakup 20 pertanyaan, senilai 4,42 lalu TCR senilai 88,87%. Sehingga menunjukkan lingkungan kerja pada PT. KAI Divre II Sumbar tergolong **Sangat Baik**.

Analisa Kuantitatif

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.759	11.656		5.041	.000
	Lingkungan Kerja	.244	.093	.277	2.635	.010
	Budaya Organisasi	.282	.109	.273	2.593	.011

Berdasarkan tabel bisa digariskan regresi linear berganda menjadi:

$$Y = 58.759 + 0,244X1 + 0,282X2 + e$$

Interpretasinya adalah :

1. Konstanta senilai 58.759, yang mana bila budaya organisasi serta lingkungan kerja nilainya 0, nilai kinerja karyawan PT. KAI menjadi senilai 58.759 poin.
2. Koefisien regresi budaya organisasi senilai 0,244 yang mana jika budaya organisasi dinaikan satu satuan maka kinerja karyawan PT. KAI naik senilai 0,244 poin. Tanda regresi yang positif menunjukkan budaya organisasi positif memengaruhi kinerja karyawan di PT. KAI.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja senilai 0,282 yang mana bila lingkungan kerja dinaikan satu satuan, kinerja karyawan pada PT. KAI naik senilai 0,282 poin. Tanda regresi positif menunjukkan lingkungan kerja positif memengaruhi kinerja karyawan pada PT. KAI.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.177	5.038

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi kinerja karyawan di PT. KAI terlihat pada angka *Adjusted R Square* senilai 0,177 berarti pengaruh budaya organisasi serta lingkungan kerja secara bersama-sama pada kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre

II Sumbar senilai 17,7% sisanya 82,3% merupakan kontribusi faktor lain seperti motivasi kerja, insentif serta budaya kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58.759	11.656		5.041	.000
Lingkungan Kerja	.244	.093	.277	2.635	.010
Budaya Organisasi	.282	.109	.273	2.593	.011

Berikut uraian pengujian secara parsial:

1. Angka t hitung budaya organisasi adalah 2.635 lalu (sig = 0,010 < 0,05). df = 83-2= 81 didapat t_{tabel} senilai 1.664, sehingga t_{hitung} > t_{tabel} atau 2.635 > 1.664, dan ha diterima artinya budaya organisasi signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. KAI.
2. Angka t hitung lingkungan kerja adalah 2.593 lalu (sig = 0,011 < 0,05). df = 83-2= 81 didapat t_{tabel} senilai 1.664, berarti t_{hitung} > t_{tabel} atau 2.593 > 1.664, dan ha diterima artinya lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. KAI Divre II Sumbar.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.501	2	248.751	9.802	.000 ^b
	Residual	2030.137	80	25.377		
	Total	2527.639	82			

Pada uji F didapatkan angka F hitung 9.802 nilai f tabel senilai (n-k-i= 83-2-1)= 80 diperoleh nilai f tabel 2.329 (f_{hitung} > f_{tabel}), dengan signya 0,000 (p<0,05), sehingga ha diterima artinya secara simultan budaya organisasi serta lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan nilai t hitung budaya organisasi adalah 2.635 lalu signya = 0,010 < 0,05). Dimana df = 83-2= 81 sehingga t_{tabel} bernilai 1.664, yang melebihi t_{tabel} yaitu 2.635 > 1.664, keputusannya ho ditolak dan h1 diterima sehingga disimpulkan budaya organisasi signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. KAI Divre II Sumbar.

Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja, hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh *MC Shane* dan *Glinow* dikutip Wirawan (2017:78) menyampaikan budaya organisasi memudahkan pemahaman atas aktivitas perusahaan serta pekerja bisa berinteraksi secara lebih efektif maupun efisien, menumbuhkan koordinasi antar sesama pekerja sebab saling memperkuat mental secara langsung, maka dari itu bisa berujung pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Dampak budaya organisasi dapat mewujudkan kondisi untuk memicu pekerja sehingga kinerjanya bisa ditingkatkan. Melalui penerapan budaya organisasi yang fokus dan tepat bisa menunjang pekerjaan secara konsisten serta hasil optimal.

Penelitian oleh Hamdani (2017) hasilnya penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen). Penelitian dari Bara (2017:17) menemukan adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja Karyawan. Penelitian (Dian Surya Marta, Salfadri, 2019) juga membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut pengujian diperoleh angka t hitung lingkungan kerja senilai 2.593 lalu signya $= 0,011 < 0,05$). Dimana $df = 83-2 = 81$ didapatkan t_{tabel} bernilai 1.664, yang melebihi t_{tabel} yaitu $2.593 > 1.664$, keputusannya H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. KAI Divre II Sumbar.

Lingkungan kerja yang kondusif membeikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja, dan sebaliknya. Lingkungan kerja memberikan semangat pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, hal ini sesuai teori yang dikemukakan Nitisemito (2015:55) dimana lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada disekeliling pekerja yang memengaruhi ketika melakukan pekerjaan yang diberikan pada karyawan seperti fasilitas AC, cahaya cukup dan lainnya dan sebagiannya akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Widagdo (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Diah (2015:9), hasil penelitian ditemukan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan JMK.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 9.802 dengan nilai f tabel sebesar ($n-k-i = 83-2-1 = 80$) maka diperoleh nilai f tabel sebesar 2.329 ($f_{hitung} > f_{tabel}$), dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga disimpulkan secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, teori yang dikemukakan Nawawi (2015:72) dimana budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai dasar yang didapatkan, dibentuk atau ditumbuhkan sebuah golongan sehingga perusahaan mampu menangani, mengatasi persoalan yang muncul dari adaptasi eksternal serta integritas internal yang dinilai berjalan dengan baik dan harus diturunkan ke pengikut baru dari suatu organisasi.

Faktor lainnya yaitu lingkungan kerja dimana lingkungan di sekitar pegawai Lingkungan Kerja merupakan semua hal yang berada disekeliling pekerja yang memengaruhi ketika melakukan pekerjaan yang diberikan pada karyawan seperti fasilitas AC, cahaya cukup dan lainnya. Lingkungan kerja bisa menumbuhkan relasi kerja yang terjalin antara para pekerja pada sebuah perusahaan. Maka dari itu, perlu diupayakan lingkungan kerja yang

kondusif sehingga pekerja tidak bosan di dalam kantor melainkan mempunyai semangat untuk mengerjakan semua pekerjaannya dan bisa meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan biasanya juga mengarah pada kinerja yang meningkat dari perusahaan. Kemudian kinerja bisa pula membentuk kondisi kerja lebih kondusif sehingga memunculkan persaingan sehat dari para karyawan dan berdampak ke bertumbuhnya karyawan tersebut. Kinerja yang tinggi dapat terwujud jika indikator yang mendukung tercapainya kinerja itu dipenuhi secara baik. Sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan misalnya kepemimpinan, budaya organisasi serta lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Widagdo (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai.

KESIMPULAN

1. Menurut hasil uji didapatkan angka t hitung budaya organisasi adalah 2.635 lalu ($\text{sig} = 0,010 < 0,05$). $df = 83-2 = 81$ didapat t_{tabel} senilai 1.664, berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2.635 > 1.664$, dan H_1 diterima artinya budaya organisasi signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) Divre II Sumbar.
2. Berdasarkan hasil uji ditemukan angka t hitung lingkungan kerja 2.593 lalu ($\text{sig} = 0,011 < 0,05$). $df = 83-2 = 81$ didapat t_{tabel} senilai 1.664, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2.593 > 1.664$, sehingga H_2 diterima artinya lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar
3. Menurut uji F didapatkan bahwa angka F hitung 9.802 dimana angka f senilai ($n-k-i = 83-2-1 = 80$) maka diperoleh nilai f tabel senilai 2.329 ($f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$), dengan signya 0,000 ($p < 0,05$), H_3 diterima sehingga disimpulkan secara bersama budaya organisasi serta lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre II Sumbar.

REFERENSI

- Bara, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. In *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*.
- Diah. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jmk. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 17(2), 41–59.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Kartono Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2017). *Suve Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga.
- Nawawi. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Personal*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sinungan. (2017). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyoto. (2017). *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.