

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT PENGELOLAAN LAHAN**

Muhammad Ihsan Nidel, Adnan Suhardi  
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Batam

## ***Correspondent:***

isannidel@gmail.com, adnansuhardis@univbatam.ac.id

## ***ABSTRACT***

Influence of organizational culture, leadership style, and communication on employee performance of BP Batam Land Management Directorate This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture, leadership style, and communication on employee performance of BP Batam Land Management Directorate. Data was collected through questionnaires distributed to 145 employees. The analysis in this study uses the SPSS version 22 program. The data testing technique used is validation test and reliability test with Cronbach Alpha. From the results of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), it can be seen that employee performance is influenced by compensation, organizational culture, leadership style, and communication by 0.227 (22.7%), while the remaining 77.3% is influenced by other factors that do not support this research.

**Keywords:** Organizational culture, leadership style, communication, employee performance.

## PENDAHULUAN

Visi Badan Pengusahaan Batam ialah memberikan kontribusi bagi peningkatan investasi untuk mewujudkan visi Presiden dan Wakil Presiden, Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong. Sedangkan salah satu tujuan Badan Pengusahaan Batam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menunjang investasi di Kawasan Pedagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (KPBPB) Batam. Demi terwujudnya visi dan misi Badan Pengusahaan Batam, maka perlu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang baik sehingga mampu berkinerja dengan baik. Selain faktor kemampuan dan penguasaan kerja pegawai harus dikembangkan oleh lembaga guna meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi lembaga harus memperhatikan pula faktor kepuasan pegawai. Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga diusia senja, begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa hingga pada saat menjadi kakek nenek (Fahmi, 2013:49).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2011:19)

Menurut Istiatin dan Bambang (2016:2) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Pengarahan dalam hal ini berarti

menyebabkan orang lain bertindak dengan cara tertentu atau mengikuti arah tertentu.

Menurut Hamdan (2014:71), gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Gaya Kepemimpinan Diktator / Otoriter Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan pada diri pemimpin secara penuh. Kata komunikasi berasal dari bahas Latin *communis* yang berarti bersama. Sedangkan menurut kamus, definisi komunikasi dapat meliputi ungkapan-ungkapan seperti berbagai informasi atau pengetahuan, memberi gagasan atau bertukar pikiran, informasi, atau yang sejenisnya dengan tulisan atau ucapan. Menurut Himstreet dan Baty dalam *Bussines Communication: Principles and Methods*, komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan?. Komunikasi memungkinkan pertukaran tatap muka, memupuk semangat persahabatan dan mendorong pertanyaan dan jawaban. Rapat-rapat formal dalam sebuah organisasi sudah jadi biasa. Ini adalah sejalan dengan penilaian tinggi yang waktu diberikan ini kepada pembuatan keputusan berkelompok, yang mendorong partisipasi kelompok, dan tetap memberitahukan para pegawai mengenai sesuatunya (Rakhmat, 2018:1).

Di direktorat pengelolaan lahan BP Batam untuk menjalankan tugasnya di dukung oleh sumber daya manusia sebanyak 145 pegawai yang terdiri dari 115 pegawai tetap, dan 30 pegawai tidak tetap dengan status perjanjian kerja (P2K). Salah satu faktor yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang budaya organisasi, karena organisasi dapat menentukan bagus tidaknya kinerja pegawai dengan membandingkan hasil perolehan pekerjaan secara individu dengan membandingkan

standar kinerjanya. Namun pada kenyataannya masih ada terdapat pegawai yang tidak memenuhi standar kinerjanya seperti kedisiplinan pegawai dalam menginput data pengalokasian lahan, yang mana data yang di input tidak sesuai target pencapaiannya sehingga membuat performa kinerjanya menurun dan juga merugikan organisasi. Dan inilah yang membuat penulis untuk meneliti gaya kepemimpinan, alasannya tentu saja karena jika pemimpin tidak bisa memberikan contoh terhadap pegawainya maka timbulah penurunan dari segi kedisiplinan, kepatuhan, dan peraturan-peraturan yang ada terhadap kinerja pegawai, yang menyebabkan masih adanya pegawai yang datang ke kantor tidak sesuai jam kerja, dan ada juga pegawai yang tidak memenuhi target dalam penginputan data yang ada di lahan. Dengan adanya kerja sama pegawai diuntut untuk berkomunikasi satu dengan lainnya, karena jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah. tentunya komunikasi menjadi suatu hal yang harus di perhatikan, sebab pegawai yang berada di pengolahan lahan juga mempunyai pekerjaan yang secara langsung berkomunikasi tentunya dengan warga Batam, contohnya seperti permasalahan mengalokasikan lahan terdapat wawancara antara pegawai dengan warga, jika pegawai memberikan informasi dengan penjelasan yang tidak efektif dan etika yang tidak baik tentunya itu akan membuat kesinggungan terhadap warga dan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai itu tersebut. Dari latar belakang ini penulis tertarik untuk menyusun karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Lahan BP Batam”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-

norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2011:19)

### Gaya kepemimpinan

Menurut Istiatin dan Bambang (2016:2) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Pengarahan dalam hal ini berarti menyebabkan orang lain bertindak dengan cara tertentu atau mengikuti arah tertentu.

Menurut Hamdan (2014:71), gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

### Komunikasi

Menurut Himstreet dan Baty dalam *Bussines Communication: Principles and Methods*, komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan'. Komunikasi memungkinkan pertukaran tatap muka, memupuk semangat persahabatan dan mendorong pertanyaan dan jawaban. Rapat-rapat formal dalam sebuah organisasi sudah jadi biasa. Ini adalah sejalan dengan penilaian tinggi yang waktu diberikan ini kepada pembuatan keputusan berkelompok, yang mendorong partisipasi kelompok, dan tetap memberitahukan para pegawai mengenai sesuatunya (Rakhmat, 2018:1).

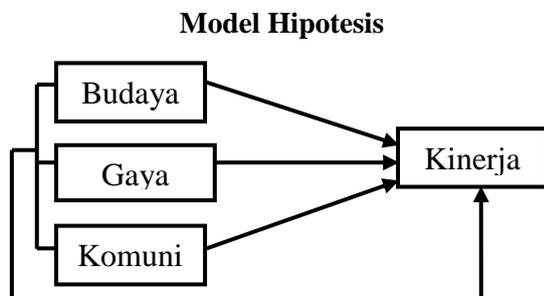
### Kinerja

Menurut Rivai (2013:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian lainnya juga diungkapkan oleh Hamdi dan Bahruddin (2014:32) yang mendefinisikan kinerja unjuk kerja yang

menggambarkan hasil kerja oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan teori diatas maka, model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Model Hipotesis**

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengusahaan Batam Bagian Pengelolaan Lahan.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengusahaan Batam Bagian Pengelolaan Lahan.

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengusahaan Batam Bagian Pengelolaan Lahan.

H4: Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengusahaan Batam Bagian Pengelolaan Lahan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif.

#### **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel**

Objek penelitian ini adalah Badan Pengusahaan Batam yang merupakan lembaga yang memiliki kegiatan utama yaitu pengembangan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam ditunjukan dalam bidang Ekonomi yang meliputi sektor

perdagangan, maritim, industri, perhubungan, perbankan dan pariwisata. Pada ketentuan dimaksud ditetapkan juga bahwa Hak Pengelolaan Atas Tanah yang menjadi kewenangan BP Batam dan Pemerintah Kota Batam di Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas beralih kepada Badan Pengusahaan Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pengusahaan Batam. Dengan sampel dalam penelitian ini diambil dengan rumus *Slovin* berjumlah 120 pegawai sebagai responden.

#### **Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert.

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji analisis data dilakukan juga dengan uji normalitas. Sedangkan pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.

#### **Uji Instrumen Penelitian**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memberikan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,1946) dan nilai signifikan  $< \alpha$  (0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh item untuk variable Budaya organisasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2), dan Komunikasi (X3) serta Kinerja (Y) dalam penelitian ini telah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variable menghasilkan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,50$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variable yang diuji yakni variable kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) serta kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $> 0.05$  yaitu 0.142. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa

terdapat variabel yang memiliki multikolinearitas dikarenakan nilai VIF ada yang melebihi dari batas nilai toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5). Dengan nilai VIF pada variable budaya organisasi 1,016, pada variable gaya kepemimpinan 1,024, pada variable Komunikasi 1,026.

Serta, pada hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebarkan di atas dan di bawah atau sekitar angka 0.

### Pengujian Hipotesis

Hasil uji t (parsial) dengan SPSS diperoleh untuk variabel X1 (Budaya Organisasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.790 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,000 (Sig.< $\alpha$ 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka Hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan Budaya organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai direktorat pengelolaan lahan BP Batam. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X2 (Gaya kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.027 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,045 (Sig.> $\alpha$ 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka Hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X3 (Komunikasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,760 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,007 (Sig.< $\alpha$ 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka Hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan Komunikasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai. Hasil uji F dengan SPSS variabel independent secara bersamaan diperoleh nilai F hitung = 9986 dengan nilai probabilitas F (sig) adalah sebesar 0,000 (sig.0,000< $\alpha$ 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha

diterima. Dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan komunikasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Lahan BP Batam.

(Y) terlihat nilai R-Square ( $R^2$ ) sebesar 0,227 hingga dapat dihitung koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 22,7%. Hal ini berarti 22,7% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi. Sedangkan sisanya sebesar 77,3% (100% - 22,7%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis (X1) telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung 4790 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Dari pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengolahan Lahan BP Batam.

Hal ini mengidentifikasi budaya organisasi yang baik menentukan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, Direktorat Pengolahan Lahan BP Batam harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan yang memberikan pengaruh positif bagi seluruh pegawai. Sebab budaya organisasi yang baik akan berpengaruh baik bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil pengujian hipotesis (X2) telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung 2.027 dengan taraf signifikan

hasil sebesar 0,045 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Lahan BP Batam.

Hal ini mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang baik menentukan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, pimpinan harus bisa memberikan contoh dan sikap yang baik di depan para pegawainya, serta mampu mengkoordinasi para bawahannya.

Hasil pengujian hipotesis ( $X_3$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t$  hitung 2.760 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,007 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Lahan BP Batam.

Pada pernyataan variabel komunikasi "Komunikasi mempengaruhi Pegawai agar bertindak positif dengan sesuai harapan" hasil pengisian kuesioner yang telah dijawab oleh pegawai Badan Pengelola Pelabuhan Batam yang mendominasi jawaban pegawai adalah setuju sebanyak 32 responden atau sebesar 30,2% dan 70 responden atau sebesar 66,2% yang menjawab sangat setuju. Dari hasil jawaban pegawai tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan Direktorat pengelolaan lahan BP Batam, dengan pernyataan tersebut dapat kita simpulkan bahwasannya dalam berkomunikasi di dalam suatu organisasi itu dapat membantu pegawai dalam memberanikan diri untuk berinteraksi dengan sesama pegawai lainnya maupun dengan

pimpinan, dan juga komunikasi mempermudah pegawai dalam mendapat informasi yang positif dan juga dapat meringankan pekerjaan yang yang mungkin cukup sulit untuk di pahami. Maka dengan berkomunikasi itulah yang dapat memberikan pegawai dampak yang positif demi tujuannya.

## KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Lahan, hal ini terbukti bahwa  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 4,790 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Lahan, hal ini terbukti bahwa  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 2.027 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,045 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Lahan, hal ini terbukti bahwa  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel Komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 2,760 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,007 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Lahan, hal ini terbukti bahwa statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 9,986$  dengan signifikansi 0,000, diperoleh variabel kinerja Pegawai ( $Y$ ) maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asep Saepul, Hamdi. dan E. Baharuddin. 2014. Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group.
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (2011). Diagnosing And Changing Organizational Culture. Third Edition.
- Dimiyati, Hamdan, 2014. Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan. Pustaka Setia, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Resiko. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Alfabeta Bandung.
- Kartini, Kartono. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Laksmi Riani, A. (2011). Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panbundu, M.T. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Paramita, Lisa. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengermbangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur." *EjournalAdministrasi Negata* 5:6168-82.
- Purwanto, Djoko, (2010), Komunikasi Bisnis, (Edisi Keempat), Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2014. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2012). Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlanga.
- Rumengan, Jemmy. 2010. Metodologi Penelitian Dengan SPSS. Batam: UNIBA PRESS.
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- \_\_\_\_\_. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- \_\_\_\_\_. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, Edi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Tohardi, A. (2010), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Uha, Ismail Nawawi, 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja, jakarta Kencana
- Rivai, Veitzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Rivai Veitzal, dan Mulyadi Deddy. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.