

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN KAMPUNG INGGRIS MR EINSTEIN

Gita Noviaty

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura

noviatygita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif terhadap seluruh karyawan yang ada di Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein yang berjumlah 10 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (*questioner*), studi dokumentasi dan wawancara (*interview*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang begitu signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein merasakan dampak peningkatan yang berarti dari semua aspek pengembangan. Hal ini bisa ditinjau dari produktivitas seluruh karyawan dan hasil daripada kinerja yang telah dilakukan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, kinerja, pengaruh

Abstract

This study aims to determine the influence of organization culture on employee performance. This research used a qualitative method for all employees at Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein which numbered 10 people. Data collection techniques in this study are questioner, documentation study and interview. The results of this study show that there is a positive and significant influence of organization culture on employee performance. The conclusions of this study show that Organization Culture has such a significant influence on employee performance that Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein feels the impact of meaningful improvement from all aspects of development. This can be seen from the productivity of all employees and the results of the performance that has been done.

Keywords: Organization Culture, Performance, Influence

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah

kinerja pegawai bersangkutan (Hasibuan, 2011 : 94).

Masalah-masalah yang terjadi pada Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari karyawan yang masih melakukan kesalahan ketika mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi pekerjaannya sehingga berpengaruh dapat menurunkan produktivitas dan pengembangan kinerja karyawan

terhadap Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein. Selain itu beberapa karyawan juga masih belum seragam dalam hal menjalankan budaya organisasi dan masih belum menerapkan dengan maksimal mengenai nilai-nilai, kepercayaan, dan aturan-aturan dasar yang ada di Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein. Masalah yang lainnya adalah kurangnya keteladanan dari pemimpin dalam hal menciptakan keakraban di lingkungan organisasi yang mana para karyawan bekerja hanya sebatas menuntaskan pekerjaannya saja tetapi tidak adanya internalisasi dalam budaya organisasi yang baik. Permasalahan yang menyangkut terhadap karyawan harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan karyawan yang handal yang menguasai operasional Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein yang merupakan masalah yang mendasar terhadap perbaikan kinerja Lembaga menjadi sebuah urgensi untuk dilakukan penelitian sehingga permasalahan yang sering terjadi bisa segera diantisipasi dan dilakukan evaluasi secara terus menerus demi tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan agar dampak dari budaya organisasi ini dapat dirasakan oleh karyawan sehingga kinerja daripada karyawan bisa lebih meningkat dan hasil kerja yang akuntabel.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Seperti yang dikemukakan Wibowo (2010: 363) yaitu: suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Namun kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Kerenaya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Mangkunegara (2010 : 67) mengatakan: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pernyataan di atas dengan jelas memperlihatkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai. Hasibuan (2011 : 94) mengatakan: "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Hariandja (2009 : 195) menyatakan: “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Mangkunegara (2010 : 67) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas

rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

William Stern dalam Mangkunegara (2010 : 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja

yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Mathis dan Jackson (2011 : 78) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: 1) Kuantitas output, 2) Kualitas output, 3) Jangka waktu output, 4) Kehadiran di tempat kerja, dan 5) Sikap kooperatif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010 : 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan dan 4) Sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama

1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 2010: 34). Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan maupun organisasi, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara

beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota menjiwai orang-perorang di dalam organisasi. Artinya budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilmann dkk, 1988)

Budaya organisasi itu didasarkan pada suatu konsep bangunan pada tiga tingkatan, yaitu:

1) Tingkatan asumsi dasar (Basic Assumption); tingkatan asumsi dasar itu merupakan hubungan manusia dengan napa yang ada di lingkungannya, alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia, hubungan itu sendiri, dalam hal ini, asumsi dasar bisa diartikan suatu philosophy, keyakinan, yaitu suatu yang tidak bisa dilihat oleh mata tetapi ditanggung bahwa itu ada.

2) Tingkatan Nilai (Values); tingkatan value berhubungan dengan perbuatan atau tingkah laku, bisa diukur dengan adanya

perubahan-perubahan atau dengan melalui consensus social.

3) Tingkatan artifact adalah sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit untuk ditirukan, bisa dalam bentuk teknologi, seni, atau sesuatu yang bisa didengar (Schein, 1991:14)

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak nampak, yang tidak menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apabila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan diwajibkan, apa yang baik dan buruk, apa yang benar dan salah, dan apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota.

Budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Dengan demikian budaya menyiratkan tiga hal;

1) Budaya organisasi adalah sebuah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan

menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi.

2) Budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak.

3) Meskipun para individu di dalam organisasi yang juga berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. Inilah aspek penerimaan dan penganutan bersama yang disebut sebelumnya.

Mengacu pada pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi disepakati secara bersama dan dijunjung tinggi oleh anggotanya dalam aktivitas organisasi. Bahwa bila dirasa perlu sebuah perubahan, maka secara bersama pula harus menjadi kesepakatan. Keperluan untuk sebuah perubahan dibutuhkan political will dari penggerak utama yaitu pemimpin organisasi.

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:6) menyatakan bahwa: Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai

alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Kreitner dan Kunicki dalam Sopiah (2008 : 183) mengemukakan bahwa: Kinerja atau prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen dan Muhammad Fahmi (2018) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa:

- 1) Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
- 2) Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
- 3) Secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian kualitatif sering pula disebut metode fenomenologis. Menurut Moleong, (2013:9) Pendekatan fenomenologis merupakan tradisi penelitian kualitatif yang berakar pada filosofi dan psikologis, dan berfokus pada pengalaman hidup manusia (sosiologi). Pendekatan fenomenologis hampir serupa dengan pendekatan hermeneutics yang menggunakan pengalaman hidup sebagai alat untuk memahami secara lebih baik tentang sosial budaya, politik atau konteks sejarah dimana pengalaman itu terjadi.

Sesuai dengan hakikat penelitian kualitatif maka penelitian ini bersumber pada pengamatan kualitatif di lapangan (field research). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:335) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas Ketepatan interpretasi bergantung pada ketajaman analisa, objektivitas, sistematis, dan sistemik maka penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif analitik dengan subjek penelitian Karyawan di Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.” Robert Kreitner dan Angelo Kunicki dalam Sopiah (2008 : 183) mengemukakan “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja”. Dimana jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi dikelola dan diterapkan dengan baik di Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein, maka peningkatan dari kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan semakin baik dan terukur. Terbukti dari berkurangnya jumlah kesalahan yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan yang sama. Karyawan memiliki konsentrasi yang lebih baik terhadap persiapan kerja seperti melakukan briefing sebelum bekerja, mendiskusikan pekerjaan yang akan dilakukan di setiap harinya, alur koordinasi yang lebih jelas dan evaluasi pekerjaan setiap hari yang dilakukan di malam hari sebagai bentuk penilaian yang dilakukan secara konsisten. setiap evaluasi dilakukan, para karyawan belajar mengevaluasi dirinya dan kinerja rekan kerjanya sekaligus merencanakan jenis pekerjaan apa saja yang akan dilakukan di hari berikutnya dan sebelum

bekerja, selalu dibudayakan untuk briefing. Teknis dalam pelaksanaan briefing tersebut harus ada pemimpin briefing dalam hal ini bisa ketua regu, supervisor atau bahkan ketua langsung tergantung dari divisi pekerjaan masing-masing sehingga hasil dari briefing tersebut bisa langsung diketahui dan jika ada permasalahan, ketua regu bisa langsung menjawab permasalahan tersebut atau dilaporkan ke atasannya jika permasalahan tersebut diluar kewenangannya. Proses pelaksanaan pekerjaan lebih jelas dan target dari setiap pekerjaan yang dilakukan lebih terukur sehingga evaluasi dari pekerjaan selalu efektif. Produktivitas karyawan dalam menuntaskan pekerjaan lebih efektif dan efisien terbukti dari hasil laporan pekerjaan harian yang selalu dipantau dan disesuaikan dengan *standard operating procedur*.

Pengaruh dari budaya organisasi ini menunjukkan bahwa keseragaman dalam melakukan pekerjaan lebih meningkat dan lebih terstruktur. Penerapan dari nilai-nilai organisasi lebih dimaknai dan dijalankan dan bukan hanya sekedar tertulis saja melainkan dijiwai dan dimaknai secara mendalam. Hal-hal yang menjadi sebuah *belief system* terhadap kinerja ditata dan dikelola dengan baik melalui program-program peningkatan budaya organisasi yang mana hal ini lebih berfokus terhadap penerapan *growth mindset* terhadap semua karyawan. Budaya organisasi menjadi ruh yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penerapan *basic rules* ditegaskan dan dilaksanakan dengan baik dengan dan apabila terjadi

pelanggaran, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sinya pelanggaran.

Pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan ini bertumpu dari keteladanan seorang pemimpin yang mampu mengambil Langkah yang strategis dan menciptakan lingkungan organisasi yang lebih tertata melalui contoh yang dilakukan oleh pemimpin organisasi itu sendiri sehingga internalisasi dari budaya organisasi bisa dirasakan.

Manfaat dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penulis mendapatkan banyak referensi dari kajian-kajian terdahulu yang masih relevan kita bisa terapkan pada budaya organisasi khususnya di Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein. Manfaat lainnya adalah bahwa internalisasi budaya organisasi terhadap kinerja dari karyawan jauh lebih besar dampaknya jika budaya organisasi dikelola dan dijallankan dengan baik dan optimal.

Demikian juga menurut Wilda dan Azra (2007), Mulyadi dkk (2012), Gultom (2014), Muhammad Ras Muis (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika variable budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

PENUTUP

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kunci dari peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein adalah budaya organisasi yang

diinternalisasi dengan optimal yang akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan melalui keteladanan dari pemimin organisasi tersebut.

Dampak yang dirasakan dari budaya organisasi yang dikola dengan baik tercermin dari peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga jumlah output para peserta didik yang ada di Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein jauh lebih meningkat dari hasil evaluasi belajar setiap periodenya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Amara Books
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hariandja Mariot Tua Efendi (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Imam Ghozali. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J., dan Radiman. (2010). Efektivitas Budaya Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus Di Beberapa Rumah Sakit Pemerintah Di Kota Medan). Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis, 10(1), 44-67.
- Khairun Rozikin, 2012, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Unit Kebun Pabatu. Skripsi, FE: Universitas Sumatera Utara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2013). Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. (2006) Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh, Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J, 2013, Metodologi Penelitian Kualitatif, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen. 7(3), 407-428.
- Nasution, M. I. (2017). The Influence Of Supervision And Work Discipline On Performance Of State Civil Apparatus. Proceeding 3rd Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference 2017, 5-18.
- Pabundu, Tika, 2008, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Kedua, Bojongsarta: Gahalia Indonesia
- Riani, Asri Laksmi. (2011). Budaya Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset
- Sudjana. (2012). Metoda Statistika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Wirawan. (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat