

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. GOAUTAMA SINAR BATUAH)

ABSTRAK

Rossy Andini Putri¹, Kurniaty², Aida Vitria³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0567

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, **131.971.497**

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, **069.409.109**

Email : rossy.andiniputri@gmail.com

Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberi hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Tujuan pada penelitian ini untuk menguji atau menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Goautama Sinar Batuah. Untuk menguji atau menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Goautama Sinar Batuah. Untuk menguji atau menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Goautama Sinar Batuah

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan.

Hasil penelitian diperoleh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah dengan nilai sig 0,000. Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,899, Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 89,9%. Sedangkan sisanya (100%-89,9% = 10,1%) dijelaskan oleh faktor lain

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

Without the role of humans even though the various required factors are available, the organization will not run, because humans are the driving force and determinant of the running of an organization. The resources owned by the company will not give optimum results if they are not supported by human resources who have optimum performance. The purpose of this study is to test or analyze the effect of the work environment partially on the performance of employees of PT. Goautama Sinar Batuah. To test or analyze the influence of organizational culture partially on the performance of employees of PT. Goautama Sinar Batuah. To test or analyze the influence of the work environment and organizational culture simultaneously on the performance of employees of PT. Goautama Sinar Batuah

This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies. developed in management and directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on the basis of which a conclusion is drawn.

The results obtained by the work environment on employee performance of PT. Goautama Sinar Batuah. in the table above has a significance value that is smaller than 0.05 so that it can be concluded that the work environment variable has a significant effect on employee performance at PT. Goautama Sinar Batuah partially with a sig value of 0.000 less than 0.05. Organizational Culture Against Employee Performance PT. Goautama Sinar Batuah. in the table above has a significance value that is smaller than 0.05 so it can be concluded that the organizational culture variable has a significant effect on the performance of employees of PT. Goautama Sinar Batuah partially with a sig value of 0.000 less than 0.05. Work Environment And Organizational Culture Influence On Employee Performance PT. Goautama Sinar Batuah with a sig value of 0.000. The value of R Square with a value of 0.899, it means that the research model is able to explain the changes in employee performance of 89.9%. While the rest (100%-89.9% = 10.1%) is explained by other factors

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dipraktikkan bersama oleh

semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan atau stakeholder, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan organisasi.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai atau anggota dalam organisasi tersebut dalam berperilaku serta menyebabkan para pegawai atau anggota tersebut memiliki cara

pandangan yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Perilaku yang selaras dengan kebijakan perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga kepuasan kerja itu dapat menjadi pemicu kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan perusahaan. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Fenomena lingkungan kerja, berdasarkan hasil pra survey di lapangan, terdapat beberapa fakta yang menunjukkan lingkungan kerja lingkup kantor di PT. Goautama Sinar Batuah, perusahaan memberikan ruang kerja pada karyawan, salah satunya setiap bagian menempati ruangan yang sama, kemudian diberikan skat-skat terpisah dan hanya bagian gudang, bagian pengiriman yang tidak memiliki ruangan, karena terkumpul menjadi satu di ruangan gudang penyimpanan barang, kemudian adanya pendingin ruangan, hanya bagian gudang atau penyimpanan barang yang tidak terdapat pendingin ruangan. Lingkungan kerja berikutnya tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Goautama Sinar Batuah, diketahui kondisi lingkungan kerja sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik karena minimnya jumlah ventilasi. Penataan ruangan yang kurang baik, sehingga menyebabkan kurang optimalnya tugas karyawan, yang cenderung lambat menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan budaya organisasi pada PT. Goautama Sinar Batuah yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik. Melalui

wawancara singkat, pimpinan PT. Goautama Sinar Batuah mengaku belum membangun budaya secara sadar di perusahaannya. Selain itu ketika melakukan perekrutan karyawan tidak dilakukan tahap seleksi yang benar. Pemimpin mengatakan bahwa untuk bekerja, siapapun yang memiliki niat untuk bekerja akan langsung diterima menjadi karyawan di PT. Goautama Sinar Batuah. Hal ini dilakukan pimpinan dikarenakan sering terjadi keluar masuk karyawan. Kurangnya kesadaran pimpinan akan pentingnya budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan yang tidak stabil, seperti yang sudah terjadi yaitu sering terjadi pergantian karyawan maupun masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul, **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Goautama Sinar Batuah)**

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, buku-buku *literature*, serta penelitian terdahulu. Populasi dan sampel penelitian yang di ambil adalah karyawan PT. Goautama Sinar Batuah yang berjumlah 70 Orang

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

- kinerja karyawan PT. Goautama Sinar Batuah
- H2 Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Goautama Sinar Batuah
- H3 Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Goautama Sinar Batuah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas X1. Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Pada variabel Lingkungan Kerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas dengan rata-rata 3,67, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman dengan rata-rata sebesar 3,41

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah variabel bebas X2. Budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Dimensi Budaya Organisasi. Kajian budaya organisasi bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural*

traits) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptibility*), dan misi (*mission*). Pada variabel Budaya Organisasi yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi dan pertanyaan Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama dengan rata-rata 3,97, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dengan rata-rata sebesar 3,35

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel bebas Y. Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada variabel Kinerja karyawan yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Pekerjaan yang saya lakukan akurat dengan rata-rata 3,97, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan rata-rata sebesar 3,47.

Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah dapat diterima atau teruji. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja yang baik di PT. Goautama Sinar Batuah mampu meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan pengamatan peneliti, sebagian besar karyawan berharap adanya perubahan pada lingkungan kerja yang saat ini, salah satunya dengan memiliki lingkungan kerja yang bersih, tidak pengap, sirkulasi udara lancar, kemudian adanya pembaruan pada armada, diketahui armada yang dimiliki pada tahun di bawah 2000, sehingga kondisinya tidak sering terjadi trouble. Kemudian pada perlengkapan, diharapkan menggunakan peralatan yang modern, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan efisien.

Lingkungan Kerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas dengan rata-rata 3,67, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman dengan rata-rata sebesar 3,41

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Dengan demikian kondisi ini dapat diartikan bahwa perlunya peningkatan lingkungan kerja agar membuat karyawan dalam bekerja bisa nyaman, meskipun demikian fasilitas yang disediakan perusahaan sebenarnya telah

sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, akan tetapi perlu adanya evaluasi dan peningkatan kembali, karena hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah

Pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Budaya Organisasi yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi dan pertanyaan Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama dengan rata-rata 3,97, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dengan rata-rata sebesar 3,35

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Budaya Organisasi bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian PT. Goautama Sinar Batuah perlu merencanakan Budaya Organisasi dengan baik untuk menyelaraskan rancangan karir karyawan dengan rancangan karir perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan perlu membuat perencanaan karir agar PT. Goautama Sinar Batuah mengetahui minat karir karyawan ke depan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan PT. Goautama Sinar Batuah merasakan budaya organisasi yang kuat. Penelitian ini mengimplikasikan manajemen PT. Goautama Sinar Batuah harus bisa memberikan solusi ketika karyawan menghadapi terkait dengan budaya organisasi. Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki karyawan yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi.

Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah

Uji statistik F atau simultan menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan signifikansi atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Hasil penelitian dan dilakukan uji F di atas bahwa nilai signifikan secara simultan adalah lebih kecil dari 0,005 maka dapat disimpulkan secara simultan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah dengan nilai sig 0,000.

Kemudian Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,899, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X1, X2 terhadap variable Y sebesar

89,9%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang karena berada di antara 0,800 sampai dengan 1,000. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 89,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 89,9\% = 10,1\%$) dijelaskan oleh faktor lain

PENUTUP

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05

Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goautama Sinar Batuah dengan nilai sig 0,000. Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,899, Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 89,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 89,9\% = 10,1\%$) dijelaskan oleh faktor lain

Berdasarkan hasil penelitian maka implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Penelitian ini memberikan tambahan referensi hasil studi terkait sumber referensi bagi pengembangan ilmu penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap

Kinerja Karyawan dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hendaknya perusahaan perlunya peningkatan lingkungan kerja agar membuat karyawan dalam bekerja bisa nyaman, meskipun demikian fasilitas yang disediakan perusahaan sebenarnya telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, akan tetapi perlu adanya evaluasi dan peningkatan kembali, karena hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hendaknya perusahaan perlu mengarahkan atau membantu karyawan agar mampu mewujudkan perencanaan karir menjadi kenyataan. Dalam hal ini, PT. Goautama Sinar Batuah perlu mengarahkan karir karyawan sesuai dengan minat dan bakat serta menggunakan pelayanan informasi untuk menginformasikan sesuatu yang berkaitan dengan Budaya Organisasi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung*
- Arikunto. 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi. Jakarta: Rineka. Cipta*
- Ari Pradanawati, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Bpr Setia Karib Abadi Semarang*
- Armanu dan Mandayanti.2012.*Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap*

Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram).

- Alter, Steven. 2002. *Information System, Foundation of E-busines. Prentice Hall, London*
- Allen, N. J., and Meyer, J.P. (1990). *Longitudinal study: A Reanalysis and Intrepretation Using Structural Equation Modeling. Human Relations, 169- 186.*
- Darsono. 2010. *Manajemen Keuangan. Jakarta: Consultant Accounting*
- Denison, D. R. (2006). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness. United State of America.*
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Towards a theory of organizational culture and effectiveness", organization science, 6 (2), 204-24.*
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana*
- F.Zebua, 2009, *Akuntansi Keuangan Lanjutan, Mitra Wacana Media*
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,. Bumi*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Aksara*

- Hill, Charles W.L., dan Jones Gareth R. 1998. *Strategic management Theory: An Integrated Approach. Fourth Edition, Houghton Mifflin, Boston*
- Istijanto, Fandy. (2010). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: Gramedia*
- Jogiyanto Hartono, 2013. "Teori Portofolio dan Analisis Investasi", BPFE. Yogyakarta, Edisi Kedelapan, Yogyakarta
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta*
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta*
- Muhammad Faldy Ferryansah, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an)*
- Moh. Nazir. (1998). *Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta*
- Luthans, Fred. (2008.) *Organizational Behavior. McGraw-Hill Companies, Inc. New York*
- Osborne, David & Peter Plastrik. (2000). *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha (Terjemahan Ramelan Abdul Rosyid), Jakarta: PPM Aksara, Jakarta*
- Pace R. Wayne and Faules, Don F, 2001. "Komunikasi Organisasi", ROSDA, Bandung
- Rizki Sandi Pratama, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)*
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis, Vol.7, No.1*
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga*
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta*
- Soerjanto Poespowardojo, 1993, *Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis, Gramedia Pustaka Utama (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama*
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956*
- Widyasari, S. 2003. *Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Indonesia Dalam Memasuki Era Global. Fokus Ekonomi, Vol 2, No.2*

