



**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN**

Meriyanti Sijabat, Novita Sari Br Pinem, Arman Jaya Ndaha, Maya Agustina

Tanjung

Universitas Prima Indonesia

(Naskah diterima: 1 September 2020, disetujui: 28 Oktober 2020)

Abstract

Competence, organizational culture, and career development are important things for every company to consider in order to support overall employee performance improvement. For this reason, the study was conducted to determine the influence of competence, organizational culture, and career development performance of employees at PT Perkebunan Nusantara III Medan. either partially or simultaneously. The research method used quantitative descriptive analysis. The population in this study were employees at PT Perkebunan Nusantara III Medan. which amounted to 772 people. The data analysis technique used the F test, T test, and Multiple Linear Regression and data analysis used SPSS version 20. The results of the research data analysis showed that partially seen competence had a partial effect on employee performance at PT Perkebunan Nusantara III Medan. The results of the analysis of research data shows that partially seen that organizational culture has a partial effect on employee performance at PT Perkebunan Nusantara III Medan. The results of the analysis of research data show that partially seen career development has a partial effect on employee performance at PT Perkebunan Nusantara III Medan., The results of the analysis of research data shows that simultaneously viewed competence, organizational culture, career development jointly influence the performance of employees at PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Career Development, and Performance

Abstrak

Kompetensi, budaya organisasi, dan pengembangan karir merupakan hal penting untuk dipertimbangkan setiap perusahaan agar dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Untuk itu penelitian dilakukan untuk mengetahui adanya Pengaruh Kompetensi, budaya organisasi, dan pengembangan karir kinerja Karyawan yang ada di PT Perkebunan Nusantara III Medan. baik sebagian maupun simultan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan. yang berjumlah sebanyak 772 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji F, Uji T, dan Regresi Linier Berganda dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dilihat Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan., Hasil analisis data

penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dilihat budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan., Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dilihat pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan., Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dilihat Kompetensi, budaya organisasi, pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Dalam manajemen Perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan hal utama yang perlu diperhatikan ialah kinerja karyawannya. Dimana Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan harus didukung oleh kompetensi karyawan untuk itu pimpinan berperan penting untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain kompetensi budaya organisasi juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kultur kerja yang ada di perusahaan dan

karyawan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Maka dari itu manajemen perlu memperhatikan budaya organisasi yang sudah tercipta di dalam lingkungan perusahaan.

Pengembangan karir juga mendukung terjadinya peningkatan kinerja karyawan, karena umumnya karyawan yang memiliki jenjang karir yang lebih baik akan cenderung termotivasi dan lebih bersemangat dalam memandang serta menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu dari 14 perusahaan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) di Indonesia yang mengelola perkebunan sawit dan karet. Dalam penelitian ini peneliti berfokus untuk meneliti kelapa sawit yang di produksi oleh PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Sema-

kin baik kinerja yang dihasilkan karyawan akan memungkinkan perusahaan untuk terus beroperasi dan mencapai visi misi organisasi yang sudah ditetapkan. Untuk itu perusahaan menyadari agar mampu bersaing dengan para kompetitor dalam bidang yang sama, perusahaan sangat memerlukan adanya peran yang baik dan positif dari para anggota organisasi.

Pada tahun 2017 persentase diketahui pencapaian PT Perkebunan Nusantara III Medan sebesar 95,43%, pada tahun 2018 persentase sebesar 90,10%, dan pada tahun 2019 persentase pencapaian sebesar 89,63%. peneliti simpulkan bahwa di tahun 2019 terjadi penurunan yang signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Diketahui ada permasalahan kompetensi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dimana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh beberapa karyawan tidak sejalan dengan beban pekerjaan yang dikerjakan, sehingga karyawan kurang memiliki pengetahuan untuk memilih kualitas buah yang hendak diproduksi menjadi minyak jadi. Kurangnya kemampuan inilah yang menjadikan perusahaan kesulitan untuk memperoleh minyak yang berkualitas sesuai dengan misi yang ingin dicapai. dalam perusahaan.

Diketahui permasalahan budaya organisasi PT. Perkebunan Nusantara III Medan terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja dimana anggota organisasi kurang mampu bekerja secara tim. Hal ini menjadikan pekerjaan kurang terlaksana secara maksimal. Agar budaya organisasi berjalan dengan baik didalam lingkungan kerja maka pemimpin harus lebih adil dalam pembagian kerja terhadap karyawannya. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja maka pemimpin harus bisa bijaksana dalam menangani masalah yang terjadi, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan malas untuk masuk kerja.

Dalam PT. Perkebunan Nusantara III Medan diketahui permasalahan bahwa pengembangan karir didalam perusahaan tidak berjalan secara efektif, dimana masih rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan mengakibatkan karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengisi posisi yang penting. Selain itu diketahui bahwa tingkat karir selalu diperoleh oleh orang-orang yang memiliki kerabat atau sanak saudara yang bekerja diperusahaan tersebut dengan status atau jabatan yang cukup berpengaruh. Hal ini mengakibatkan karyawan yang tidak memiliki orang terdekat didalam

perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tingkat karir yang lebih tinggi.

II. KAJIAN TEORI

Kompetensi.

Menurut Edison,dkk (2017:140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Priansa (2018:258), adapun indikator kompetensi, ialah sebagai berikut :

1. Motif
2. Watak
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

Budaya Organisasi

Menurut Edison, Dkk (2017:118) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

Menurut Edison, Dkk (2017:129). Adapun indikator dari Budaya organisasi ialah sebagai berikut :

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian

4. Performa
5. Orientasi tim

Pengembangan Karir

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan/kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Menurut Siagian (2015:207), adapun indikator Pengembangan Karir, ialah sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Keperdulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Kinerja

Mangkunegara (2017:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2018:172), indikator Kinerja ialah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu kinerja
4. Kerja sama

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:203), menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Menurut Wibowo (2018:272) menyatakan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang doreferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2018:6), budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berprilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghalsikan efektivitas kinerja.

Menurut Edison, Dkk (2017:121), budaya organisasi yang baik dan kuat akan memiliki disiplin dan loyalitas tinggi yang sangat menghargai norma-norma dan nilai-nilai serta saling menghormati sesama anggota dan ketatan terhadap perintah atasan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2012) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

Menurut Samsudin (2010:149) program pengembangan karir dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan diri secara realistik. Hal ini akan menyebabkan kinerja meningkat, retensi menguat, dan pendayagunaan tenaga berbakat yang lebih baik.

III. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Yang berjumlah 772 orang.

Teknik pengambilan sampel pada populasi penelitian ini adalah metode slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 orang karyawan PT Perkebunan

Nusantara III Medan dan mengambil sebanyak 30 orang karyawan dari sisa populasi diluar Sampel penelitian sebagai Uji Validitas dan Reliabilitas.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Wawancara (*Interview*)
2. Penyebaran Kuesioner
3. Studi Kepustakaan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat utama untuk melakukan analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun uji asumsi klasik (Ghozali: 2013) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

x1 = Kompetensi
x2 = Budaya Organisasi
x3 = Pengembangan Karir
a = Konstanta
b1,b2,b3 = Koefisien Regresi Variabel Independen
e = Standar Eror

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R2)

Ghozali (2016:97), menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merangkan variable dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R2* dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki bernilai positif.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan dari regresi sampel (Uji Statistik F) tidak seperti uji t yang menguji signifikan koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji joint hipotesis bahwa b1,b2. Dan b3 secara simultan sama dengan nol, atau :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = 0$
- b. $H_A : b_1 \neq b_2 = \dots \neq 0$

Nilai Fhitung akan dibandingkan dengan Ftabel. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Ha diterima jika Fhitung > Ftabel dan nilai sig < 0,05
- b. H0 ditolak jika Fhitung < Ftabel untuk nilai sig > 0,05

Uji Secara Parsial/ Individual (Uji t)

Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

- a. $H_0 : b_i = 0$ (suatu variabel independent bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen)
- b. $H_a : b_i \neq 0$ (variabel tersebut merupakan variabel penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen).

IV. HASIL PENELITIAN

Peneilitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner di PT. Perkebunan Nusantara III medan dengan sebaran kuesioner sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Uji Asumsi Klasik

Uji Nomalitas

Berikut ini tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.

Tabel. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11271010
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.859
Asymp. Sig. (2-tailed)		.452

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari data tabel diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,452 > 0,05$ maka dengan demikian hasil uji kolmogorovsmirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

Berikut adalah hasil pengujian Multikolinearitas yaitu :

Tabel Uji Multikolieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.721	1.386
	Budaya Organisasi	.726	1.378
	Pengembangan Karir	.886	1.129

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai tolerance tiap variable independen sebagai kompetensi (X1) sebesar 0,721, budaya organisasi (X2) sebesar 0,726 dan pengembangan karir (X3) sebesar 0,886 lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen kompetensi (X1) sebesar 1.386, budaya organisasi (X2) sebesar 1.378 dan pengembangan karir (X3) sebesar 1.126 lebih besar dari 0,10 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel Uji Heterekodastisitas

Model		t	Sig
1	Constant)	-.383	.703
	Kompetensi	1.952	.054
	Budaya	-.913	.364
	Organisasi	-.469	.640
	Pengembangan		
	Karir		

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai signifikan dari variabel bebas kompetensi sebesar $0,054 > 0,05$, variabel bebas budaya organisasi

$0,364 > 0,05$, variabel bebas pengembangan karir sebesar $0,640 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji Gletjer dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Berikut ini tabel uji linear berganda:

Tabel Uji Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	T	Sig
		B		
1	Constant)	-5.786	-.1.767	.081
	Kompetensi	.459	5.728	0.000
	Budaya	.261	4.149	0.000
	Organisasi			
	Pengembangan	.249	3.020	0.003
	Karir			

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta (a) sebesar -5.786 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel kompetensi, budaya organisasi, dan pengembangan karir. Maka nilai kinerja diperusahaan itu adalah -5.786
2. Variabel kompetensi (X1) sebesar 0.459 yang berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan. Maka nilai kinerja akan ikut naik sebesar 0.459 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0.261 yang berarti setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan. Maka

nilai kinerja akan ikut naik sebesar 0,261 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

4. Variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0,249 yang berarti setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan. Maka nilai kinerja akan ikut naik sebesar 0,249 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Koefesien Determinasi

Berikut ini adalah:

Tabel Uji Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.602	2.150

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel III.6 diatas bahwa dapat disimpulkan:

a) $R = 0.784$ berarti hubungan (corelation) antara variable kompetensi, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap variable kinerja tinggi.

b) Nilai Koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0.602, hal ini menunjukan bahwa 60,02% variasi variable kinerja (Y) dapat dijelas-

kan oleh kompetensi, budaya organisasi, dan pe-

ngembangan karir sedangkan sisanya 39,08%

Uji Hipotesis Simultan

Berikut ini Tabel Uji Hipotesis Simultan (Uji-F).

Model		F	Sig
1	Regression	44.804	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan Tabel diatas, derajat bebas

1(df_1) = $k-1 = 4-1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k = 88-4=84$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,71. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44.804 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,71 dengan sig. 0.000

Uji Hipotesis Parsial

Berikut ini Tabel Uji Hipotesis Parsial (Uji-t).

Model		Unstandardized Coefficients	T	Sig
1	B			
	Constant)	-5.786	-.1.767	.081
	Kompetensi	.459	5.728	0.000
	Budaya	.261	4.149	0.000
	Organisasi	.249	3.020	0.003
Pengembangan Karir				

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Kompetensi (X1) memiliki thitung sebesar 5.728 dan nilai ttabel sebesar 1,6623 maka nilai thitung>ttabel (5.728

- >1,662) dan nilai $sig.0.000 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu: kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki thitung sebesar 4.149 dan nilai ttabel sebesar 1,662 maka nilai thitung > ttabel (4.149 > 1,662) dan nilai $sig.0.000 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu: budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
3. Variabel Pengembangan karir (X3) memiliki thitung sebesar 3.020 dan nilai ttabel sebesar 1,662 maka nilai thitung > ttabel (4.149 > 1,662) dan nilai $sig.0.000 > 0,003$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu: pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
- V. KESIMPULAN**
- Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:
1. Hasil pengujian dapat disimpulkan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
 2. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
 3. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
 4. Hasil Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Edison, Anwar, Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 5 Nomor 4 Edisi November 2020 (101-111)

- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. 2018. *Budaya Organisasi*. Edisi ke-4. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. 2013. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.