

# KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

**Iden Gilang Andriandhy**  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Langlangbuana  
iga.jabar@gmail.com

---

## **Abstract**

*The State Civil Apparatus (ASN) as a state apparatus that is responsible for providing public services is required to produce good and accountable performance outputs and outcomes in accordance with its position and function. The success of an organization in achieving its goals and fulfilling its social responsibilities largely depends on its employees. If employees are able to carry out their duties well, the organization will be able to achieve the desired goals and objectives. The existence of employees as human resource assets is the fact that human resources are an integral part of the organization, so it is very important to manage Human Resources well and appropriately. Therefore, it is important for employees to have good performance, they must be able to pay attention to several aspects that influence them, such as job satisfaction, organizational culture and the work environment in their organization. Based on the results of hypothesis testing with a determined level of significance, the study results show that job satisfaction, organizational culture and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the General Bureau of the Regional Secretariat of West Java Province. Meanwhile, partially, the job satisfaction variable, organizational culture and work environment also have a significant influence on employee performance.*

*Keywords: job satisfaction, organizational culture, work environment, influence of employee performance*

## **Abstrak**

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur negara yang mempunyai tanggung jawab menyelenggarakan pelayanan publik dituntut untuk menghasilkan output dan outcome kinerja yang baik dan akuntabel sesuai dengan kedudukan dan fungsinya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar bergantung pada pegawai. Apabila pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Keberadaan pegawai sebagai aset sumber daya manusia adalah fakta bahwa sumber daya manusia merupakan bagian integral dari organisasi, maka sangat penting untuk mengelola Sumber Daya Manusia secara baik dan tepat. Maka dari itu penting agar pegawai memiliki kinerja yang baik, harus bisa memperhatikan beberapa aspek yang mempengaruhinya seperti kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada di organisasinya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi yang ditentukan, hasil studi menunjukkan kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Sementara secara parsial, dari variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, pengaruh kinerja pegawai.

## **PENDAHULUAN**

Kinerja ASN saat ini merupakan isu strategis yang menjadi tolok ukur kesuksesan sebuah instansi pemerintahan dalam

menggapai tujuannya. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam suatu lembaga atau instansi pemerintahan dituntut untuk menghasilkan output dan outcome kinerja

yang baik dan akuntabel sesuai dengan kedudukan dan fungsinya yang diatur dengan berbagai peraturan perundang-undangan untuk mewujudkan tujuan bernegara sebagai mana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Sebagai aparatur pemerintah, ASN bertugas memberikan pelayanan penting untuk kepentingan masyarakat umum. UU No.5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa, “untuk mencukupi kebutuhan nasional dan tantangan global terkait perwujudan aparatur sipil negara dalam rangka reformasi birokrasi”. Pemerintah Pusat memandang perlu adanya upaya untuk melaksanakan ASN dalam rangka reformasi birokrasi. menjadikan pegawai negeri sipil sebagai sebuah profesi. mempunyai kewajiban untuk mengatur diri sendiri, mengembangkan dan mempertanggungjawabkan hasil kegiatannya serta menerapkan prinsip imbalan dalam pelaksanaan manajemen ASN.

SDM dalam suatu organisasi adalah aset yang sangat penting yang perlu dikelola dengan baik dan tepat. Keberadaan aset ini yaitu fakta bahwa SDM adalah bagian integral dari organisasi. Menurut Hasibuan (2017:120) mengatakan bahwa Organisasi adalah sistem individu yang bekerja bersama secara formal, terorganisir, dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu hal yang menentukan nasib perusahaan adalah seberapa baik kinerja karyawannya. Kinerja kerja, sebagaimana didefinisikan oleh (Dr. Kasmir, 2016), adalah hasil akhir dari upaya dan tindakan individu selama periode waktu tertentu menuju penyelesaian pekerjaan dan kewajiban yang ditugaskan. Gaji, komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kebahagiaan kerja, dan aspek lainnya semuanya diklaim mempengaruhi kinerja karyawan (Siagian, 2019). Kebahagiaan kerja adalah salah satu dari banyak aspek yang disebutkan yang dapat diatasi untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Pegawai yang memiliki perasaan tidak puas dianggap tidak bisa berkontribusi

dengan baik dalam bekerja. Demikian juga, ketika seorang karyawan merasa bahwa organisasi dan atasan mereka telah memenuhi harapan serta keinginan mereka, hal ini akan menghasilkan kepuasan dalam pekerjaan. Sebaliknya, jika ada ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan realitas pekerjaan yang mereka jalani, maka tingkat kepuasan karyawan cenderung menurun.

Di samping aspek psikologis dalam kepuasan kerja, ada faktor-faktor organisasi yang berperan, termasuk budaya organisasi, yang dapat memengaruhi kinerja. Budaya organisasi dikenal sebagai faktor yang mengikat karyawan bersama-sama dan memberikan arahan bagi perkembangan organisasi (Pawirosumarto et al., 2017). Budaya organisasi akan memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas mereka dan berinteraksi di dalam organisasi (Narayana, 2017).

Selain itu, dengan mempertimbangkan unsur-unsur lingkungan kerja. Menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dapat membuat pekerja lebih bahagia dalam peran mereka dan menciptakan dampak yang langgeng pada mereka, yang keduanya akan mengarah pada peningkatan produktivitas.

Sikap baik seseorang pada pekerjaannya, sebagaimana ditentukan oleh penilaian faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerjanya (Robbins dan Hakim, 2016: 46). Kepuasan kerja, sebagaimana didefinisikan di atas, adalah agregat emosi positif dan negatif yang dialami pekerja dalam menanggapi pekerjaan mereka. Emosi ini muncul dari interaksi pekerja dengan tempat kerja mereka dan persepsi dan evaluasi mereka sendiri tentang kinerja mereka di tempat kerja.

Kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan adalah, pada intinya, sebuah sistem dengan saling ketergantungan di berbagai bagian bisnis. Kepemimpinan sebuah perusahaan harus mengutamakan kebahagiaan karyawan. Ini karena pekerja

yang bahagia cenderung bekerja lebih banyak, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas output perusahaan. Menurut Fahmi (2017: 117) Norma dan perilaku budaya anggota organisasi adalah produk dari upaya kolektif mereka untuk menempa pemahaman bersama tentang bagaimana mencapai tujuan kelompok yang dinyatakan. Budaya organisasi sebagai seperangkat praktik dan keyakinan yang dipegang oleh suatu organisasi dengan tujuan memaksimalkan kinerjanya. Salah satu aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah budayanya, seperti yang jelas untuk diamati. Oleh karena itu, kualitas budaya organisasi adalah aspek penting dalam keberhasilan organisasi itu.

Pendapat lain dari Sopiah (2018: 128) “Ketika sebuah organisasi membentuk, mengembangkan, memperkuat, atau bahkan mengubah budayanya, ia membutuhkan kegiatan yang bisa memotivasi mengintegrasikan nilai-nilai budaya anggotanya dengan nilai-nilai organisasi”.

Afandi (2016: 51) berpendapat bahwa suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan kecukupan peralatan kerja merupakan semua aspek lingkungan kerja yang harus diperhatikan karyawan. ketika orang diberikan kondisi lingkungan yang menguntungkan, mereka lebih siap untuk melaksanakan tugas mereka dan memberikan hasil terbaik. Ketika orang dapat menjalani hidup mereka dalam kesehatan, keamanan, dan kenyamanan yang optimal, kami mengatakan bahwa lingkungan sekitarnya sangat baik atau dapat diterima.

Menurut Mangkunegara (2016:57) definisi kinerja adalah “apa yang telah dicapai seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan sebagai konsekuensi dari usahanya dalam melaksanakan kewajibannya”. Menurut otoritas ini, kinerja paling baik dipahami sebagai kontribusi seseorang kepada suatu organisasi, yang diukur dengan nilai atau standar organisasi tempat individu tersebut melayani.

## METODE

Dalam Penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel dari populasi karyawan Biro Umum Setda Prov. Jabar. Sampel penelitian terdiri dari 129 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Metode yang digunakan adalah Analisis (Path), dan alat yang digunakan yaitu SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

No item	Indeks Validitas	r kritis	Keterangan
1	0,593	0,3	Valid
2	0,661	0,3	Valid
3	0,671	0,3	Valid
4	0,772	0,3	Valid
5	0,626	0,3	Valid
6	0,698	0,3	Valid
7	0,581	0,3	Valid
8	0,620	0,3	Valid
9	0,829	0,3	Valid
10	0,668	0,3	Valid
11	0,730	0,3	Valid
12	0,748	0,3	Valid
13	0,686	0,3	Valid
14	0,633	0,3	Valid
15	0,725	0,3	Valid
16	0,607	0,3	Valid
17	0,631	0,3	Valid
18	0,678	0,3	Valid
19	0,555	0,3	Valid
20	0,674	0,3	Valid
21	0,585	0,3	Valid
22	0,511	0,3	Valid
23	0,612	0,3	Valid
24	0,607	0,3	Valid
25	0,657	0,3	Valid
26	0,678	0,3	Valid
27	0,852	0,3	Valid
28	0,872	0,3	Valid
29	0,871	0,3	Valid
30	0,884	0,3	Valid
31	0,827	0,3	Valid
32	0,843	0,3	Valid
33	0,855	0,3	Valid
34	0,804	0,3	Valid
35	0,629	0,3	Valid
36	0,709	0,3	Valid
37	0,712	0,3	Valid
38	0,793	0,3	Valid
39	0,615	0,3	Valid
40	0,692	0,3	Valid
41	0,638	0,3	Valid
42	0,726	0,3	Valid
43	0,703	0,3	Valid

Data yang tercantum dalam tabel di atas mencerminkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner yang memiliki validitas yang terkonfirmasi.

## Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item kuesioner	Nilai Reliabilitas
X1	12	0.896
X2	14	0.884
X3	8	0.946
Y	9	0.864

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai keandalan yang diperoleh untuk setiap variabel melebihi nilai kritis 0,7. Dapat disimpulkan dari data ini bahwa perangkat yang digunakan untuk mengukur variabel telah secara konsisten menghasilkan hasil yang akurat, membuktikan keandalannya.

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

### Analisis Jalur

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.407	1.795		.784	.432
Kepuasan Kerja (X1)	.218	.056	.280	3.918	.000
Budaya Organisasi (X2)	.181	.049	.252	3.712	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.398	.060	.432	6.624	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Pada model tersebut, didapatkan koefisien jalur pada variabel x1 sebesar 0,280, x2 sebesar 0,252 dan x3 dengan nilai 0,432.

### Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2895.959	3	965.319	79.523	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1412.583	125	11.301		
	Total	4108.522	128			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Didapatkan jumlah Fhitung sebesar 79,523, signifikansi 0,000. Jumlah f tabel :  $129-3-1=125$  yaitu 2,677.

### Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2895.959	3	965.319	79.523	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1412.583	125	11.301		
	Total	4108.522	128			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

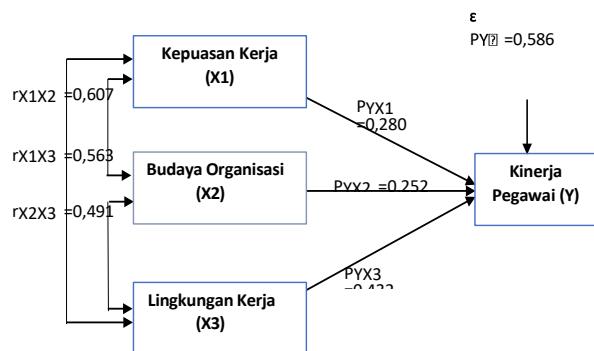
Hasil Fhitung > dari ftabel ( $79,523 > 2,677$ ). Dapat ditarik kesimpulan secara simultan var x1, x2 dan x3 berpengaruh nyata terhadap y.

### Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.648	3.36162

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)



Diperoleh besarnya pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ( $R^2_{yx1x2 x3}$ ) adalah 0,656. Pengaruh di luar Kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja adalah:  $P_ye = \sqrt{(1-0,656)} = 0,586$ .

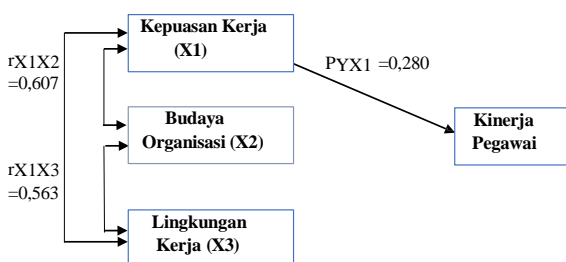
Berdasarkan result *Path analysis* pada persamaan struktural untuk pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut:  $Y = 0,280 X1 + 0,252 X2 + 0,432 X3 + 0,586$ . Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan kepuasan kerja, budaya organisasi serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja

pegawai dengan persentase sebesar 65,6%.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis Null	Koefisien jalur	T hitung	T tabel	Sig	Keputusan	Kesimpulan
$P_{YX_1} = 0$	0,280	3,918	1,979	0,000	H0 ditolak	Signifikan

Nilai statistik uji-t yang diperoleh memperlihatkan t-hitung > dari t-tabel ( $t = 3,918 > 1,979$ ), sehingga untuk pengujian Ho ditolak. Begitupun pula ditunjukkan pada nilai uji (p-value) pada variabel (X1) terhadap Y yaitu  $0,000 <$  dari tingkat kesalahan yang bisa diterima sebesar 0,05. Maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

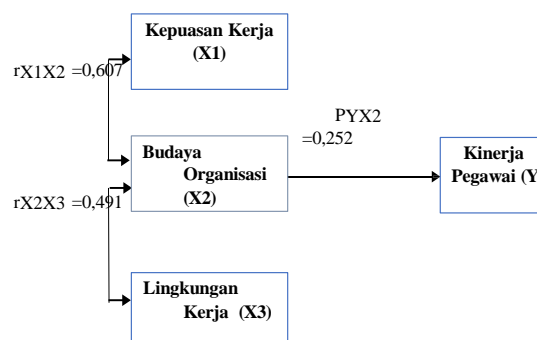


Total Pengaruh =  $7,8\% + 4,3\% + 6,8\% = 18,9\%$ . Koefisien jalur pada variabel x1 (PYX1) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,280. Hasil uji-t yang menunjukkan thitung > dari nilai ttabel ( $t = 3,918 > 1,979$ ) serta nilai signifikansi (p-value) < dari 0,05. Jadi uji bermakan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji Ho ditolak maka kesimpulannya ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien pengaruh bertanda positif menunjukkan pengaruh ketiga variabel berbanding lurus.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis Null	Koefisien jalur	T hitung	T tabel	Sig	Keputusan	Kesimpulan
$P_{YX_2} = 0$	0,252	3,712	1,979	0,000	H0 ditolak	Signifikan

Nilai statistik uji-t yang diperoleh memperlihatkan t-hitung > dari t-tabel ( $t = 3,712 > 1,979$ ), sehingga untuk pengujian Ho ditolak. Begitupun pula ditunjukkan pada nilai uji (p-value) pada variabel (X2) terhadap Y yaitu  $0,000 <$  dari tingkat kesalahan yang bisa diterima sebesar 0,05. Maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.



Total Pengaruh =  $6,3\% + 4,3\% + 5,3\% = 15,9\%$ . Koefisien jalur pada variabel x2 (PYX2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,252. Hasil uji-t yang menunjukkan thitung > dari nilai ttabel ( $t = 3,712 > 1,979$ ) serta nilai signifikansi (p-value) < dari 0,05. Jadi uji bermakan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji Ho ditolak maka kesimpulannya ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien pengaruh bertanda positif menunjukkan pengaruh ketiga variabel berbanding lurus.

Hasil penghitungan uji t yang diperoleh terlihat bahwa t-hitung > dari t-tabel ( $t = 3,712 > 1,979$ ), maka didapatkan hasil Ho ditolak. Juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji (p-value) untuk var. Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai sebesar  $0,000 <$  dari tingkat kekeliruan yang dapat diterima sebesar 0,05. Maka hal ini menyatakan terdapat pengaruh kuat dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai.

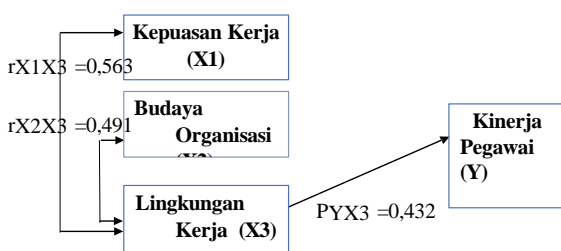


## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis Null	Koefisien jalur	T hitung	T tabel	Sig	Keputusan	Kesimpulan
$P_{YX_3} = 0$	0,432	6,624	1,979	0,000	H <sub>0</sub> ditolak	Signifikan

Nilai statistik uji-t yang diperoleh memperlihatkan  $t\text{-hitung} >$  dari  $t\text{-tabel}$  ( $t = 6,624 > 1,979$ ), sehingga untuk pengujian  $H_0$  ditolak. Hasil yang terlihat dari nilai signifikansi uji statistik ( $p\text{-value}$ ) dari var. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai yaitu  $0,000 <$  dari tingkat kekeliruan yang bisa diterima sebesar 0,

05. Maka kesimpulannya adanya pengaruh yang kuat dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai.



Koefisien jalur pada variabel  $x_3$  ( $P_{YX_3}$ ) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,432 Hasil uji-t yang menunjukkan  $t\text{hitung} >$  dari nilai  $t\text{tabel}$  ( $t = 6,624 > 1,979$ ) serta nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ )  $<$  dari 0,05. Jadi uji bermakan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji  $H_0$  ditolak maka kesimpulannya ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien pengaruh bertanda positif menunjukkan pengaruh ketiga variabel berbanding lurus.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh kuat kepada kinerja pegawai, artinya dengan kepuasan kerja, budaya organisasi & ling. kerja yang baik maka kinerja pegawai akan baik pula demikian sebaliknya.
2. Kepuasan kerja di Biro Umum Setda Prov. Jabar dinilai sudah baik. Terlihat

dari dukungan kerja antar rekan sejawat yang sudah terjalin baik antar pegawai, juga keinginan pegawai dalam mengembangkan karir mengindikasikan adanya kesempatan setiap pegawai untuk menjadi lebih baik dalam berkinerja guna mencapai kepuasan yang lebih baik. Tetapi ada beberapa aspek dalam kepuasan kerja seperti ketertarikan pada pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan.

3. Budaya organisasi menyumbang efek yang paling minim pada kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya. Ada beberapa hal yang mempengaruhinya antara lain nilai-nilai kemantapan tindakan dan nilai-nilai kemantapan keputusan. Artinya dimulai dari stabilitas organisasi yang perlu dibangun nilai-nilai konstruktifnya karena memiliki peran vital untuk pembentukan karakter & sikap serta mempengaruhi cara pegawai bertindak.
4. Lingkungan kerja berkontribusi paling kuat pada kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini menjelaskan bahwa pencahayaan, suara dan udara di Biro Umum Setda Prov. Jabar sudah baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun ada aspek tata warna yang perlu diperhatikan. Karena secara psikologis, warna memiliki karakter berbeda dan memberikan efek negatif maupun positif dalam mempengaruhi emosi, perilaku maupun fisik pegawai dalam bekerja.

## Saran

1. Kepuasan kerja, budaya organisasi dan ling. kerja agar lebih baik lagi dan untuk ditingkatkan dari apa yang sudah ada agar berdampak pada peningkatan kinerja pegawai harapan organisasi
2. Sebagai upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja, organisasi harus lebih mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia salah satunya dengan penempatan yang baik dan tepat berdasarkan latar belakang pendidikan. Dimulai dari rekrutmen setiap pegawai yang lebih ketat berdasarkan kebutuhan,

- serta bertahap melakukan rotasi mutasi pegawai yang tujuannya bukan hanya sebagai refreshment saja, namun perlu mempertimbangkan kualifikasi yang dimiliki setiap pegawai untuk mengisi suatu jabatan tertentu agar terwujud cita-cita “*the right man on the right place*”.
3. Kemantapan menjadi masalah penting dalam penerapan budaya organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi diawali dari merumuskan tujuan yang jelas sehingga efektivitas dan efisiensi tercapai. Selain itu dalam pembagian tupoksi harus memiliki jabaran serta batasan yang jelas. Juga dari pembuatan aturan dasar (umum) dan aturan khusus yang menjabarkan pokok-pokok aturan organisasi
  4. Lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam menunjang kinerja pegawai, maka sebaiknya Biro Umum bisa “*level up*” pelayanan pada aspek lingkungan kerja, seperti melakukan revitalisasi gedung kantor yang dianggap sudah usang dan mengoptimalkan space yang selama ini terbengkalai serta pemeliharaan gedung kantor secara berkala.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan. Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. 2019. *Manajemen: Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1)*. Yogyakarta: CV Andi Offset