

**PENGARUH ETOS KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA,  
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK  
KABUPATEN PINRANG**

**Sritati Muchsen<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Syamsul Alam<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

email: <sup>\*1</sup>sritatimuchsen@gmail.com, <sup>2</sup>suamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Jumlah dalam penelitian ini Pegawai dan penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Penelitian bertujuan untuk menunjukkan hasil didapatkan setelah proses penelitian terselesaikan. Dalam tujuan penulisan ini didasarkan pada permasalahan-permasalahan secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara etos kerja, dukungan organisasi dan penilaian kinerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai serta variabel penilaian kinerja yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja

**Kata Kunci :** Dukungan Organisasi, Penilaian Kinerja dan Prestasi Kerja.

**ABSTRACT**

*This study used survey research that took a sample from a population and used a questionnaire as the main data collection tool. The research was conducted at the Office of Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection in Pinrang Regency. The research time was from October to November 2019. The number of employees and extension officers of the Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection Service in Pinrang Regency, totaling 56 people. The sampling technique used in this study was census sampling or saturated samples, that is, the sample size represents all populations. The number of samples in this study were 56 respondents. Data analysis used multiple regression analysis (multiple regression analysis). The research aims to show the results obtained after the research process is completed. In the purpose of this writing is based on problems individually and collectively on the work performance of employees. Research shows that there is an influence between work ethic, organizational support and performance appraisal individually and collectively on employee work performance and the performance appraisal variable which most dominantly affects work performance*

**Keywords :** Organizational Support, Performance Appraisal and Work Performance.

## PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi dukungan organisasi mempengaruhi akan terciptanya situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja dan semangat pegawai akan terpacu lebih baik, dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pegawai didalam lingkungan kerja

Penilaian Kinerja adalah studi tentang evaluasi sistematis terhadap kondisi kerja seorang pegawai yang secara formal dilakukan sehubungan dengan standar ketenagakerjaan yang ditentukan oleh organisasi. Ada beberapa unsur penilaian kinerja antara lain : (1). Evaluasi kinerja harus diukur dan dibandingkan sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan . (2). Kompensasi untuk Pegawai yang telah berkontribusi lebih ajut (3). Menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan pegawai untuk pelatihan pengembangan saat ini dan masa depan. (4). Menentukan tujuan dan standar masa depan Dalam menetapkan kriteria kinerja, Mondy & Noe(2005) membagi menjadi beberapa kriteria kegunaan penilaian kinerja yaitu :

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses sistematis yang menghubungkan kebutuhan Sumber Daya Manusia suatu organisasi dengan rencana strategisnya

### 2. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan.

### 3. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah Proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan teknis, kemampuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### 4. Program Kompensasi

bentuk suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atau kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi.

### 5. Hubungan Internal

Hubungan Internal adalah hubungan yang berlangsung di dalam suatu organisasi itu sendiri.

### 6. Penilaian Potensi Tenaga Kerja

Penilaian kinerja untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja pegawai dan mengukur sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Sedangkan menurut Dessler “penilaian kinerja evaluasi kinerja karyawan secara relatif pada waktu sekarang ataupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar kerjanya”.

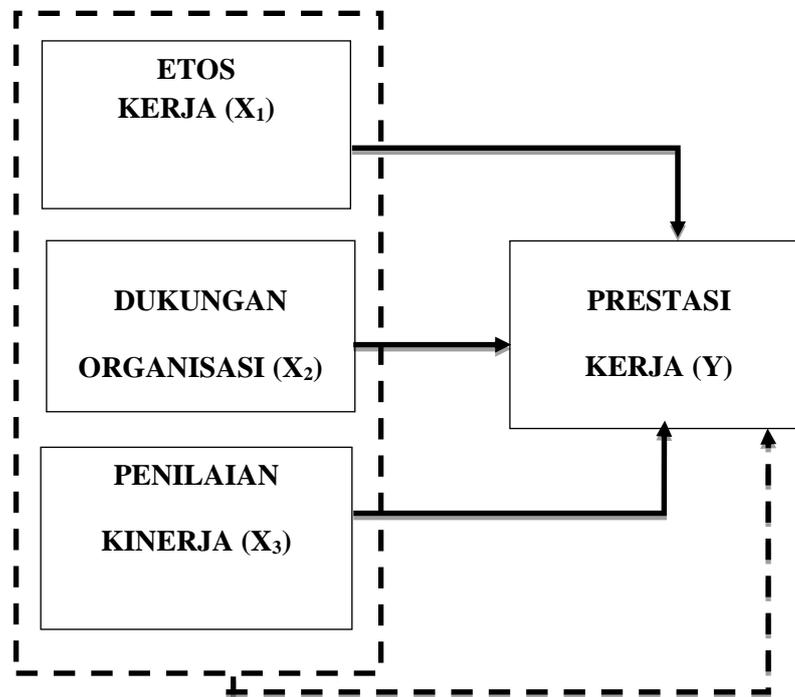
Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka judul penelitian ini yaitu “**Pengaruh Etos Kerja, Dukungan Organisasi dan Penilaian kinerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang**”.

Berdasarkan uraian latar belakang maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sikap, etos kerja, dukungan organisasi, penilaian kinerja berpengaruh secara parsial prestasi kerja pegawai
2. Sikap, etos kerja, dukungan organisasi, penilaian kinerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Penelitian dilaksanakan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 56 orang Waktu penelitian selama kurang lebih 3 (tiga) bulan Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dengan menggunakan alat bantu analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi etos kerja, dukungan organisasi dan penilaian kinerja dengan menggunakan bantuan SPSS :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	-5,872	2,259
X <sub>1</sub>	0,481	0,192
X <sub>2</sub>	0,337	0,158
X <sub>3</sub>	0,446	0,162

Dari tabel tersebut diatas model persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = -5,872 + 0,481X_1 + 0,337X_2 + 0,446X_3$$

Dengan penjelasan sebagai sebagai berikut :

1. Nilai regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar -5,872 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi etos kerja, dukungan organisasi dan penilaian kinerja nilainya tetap/konstan maka prestasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar -5,872.
2. Nilai regresi X<sub>1</sub> 0,481 berarti ada pengaruh positif etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 0,481 sehingga apabila skor etos kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai sebesar 0,481 sehingga apabila skor etos kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai sebesar 0,481 poin
3. Nilai X<sub>2</sub> 0,337 ada pengaruh positif dukungan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,337 sehingga dukungan organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai sebesar 0,337 poin.
4. Nilai X<sub>3</sub> 0,446 ada pengaruh positif penilaian kinerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,446 sehingga penilaian kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja pegawai sebesar 0,446 poin.

### Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji variabel Etos Kerja, dukungan organisasi, serta penilaian kinerja terhadap variabel independen yaitu Prestasi kerja. Hasil uji t dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-5.872	2.259		-2.600	.012		
1 X <sub>1</sub>	.481	.192	.317	2.506	.015	.282	3.549
X <sub>2</sub>	.337	.158	.284	2.135	.038	.255	3.927
X <sub>3</sub>	.446	.162	.338	2.750	.008	.298	3.360

a. Dependent Variable: Y

1. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai
2. Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai

3. Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

### Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel etos kerja, dukungan organisasi dan penilaian kinerja, apakah dari ketiga variabel tersebut mempengaruhi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pengolahan data yang dapat dilihat dalam Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.985	3	49.328	56.824	.000 <sup>b</sup>
	Residual	45.140	52	.868		
	Total	193.125	55			

a. Dependent Variable: Prestasi Kinerja

b. Predictors: (Constant) Penilaian Kinerja, Etos Kerja, dukungan Organisasi

- Variabel independen (etos kerja, dukungan organisasi, penilaian kinerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Prestasi kerja).
- Hasil penelitian statistik dalam tabel di atas, menunjukkan nilai F hitung  $F_{hitung}$  sebesar 56,824 dengan signifikan 0,000. Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56,824 berarti variabel/independen yang meliputi etos kerja, dukungan organisasi dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai dan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 56,824$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,78$ .

### Variabel yang paling Dominan (Uji Beta)

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		
X <sub>1</sub>	0,317	0,015
X <sub>2</sub>	0,284	0,038
X <sub>3</sub>	0,338	0,008

Hasil tabel di atas nilai beta standardised diketahui bahwa variabel yang meliputi etos kerja, dukungan organisasi dan penilaian kinerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah variabel penilaian kinerja 0,338.

Jadi hipotesis menyatakan bahwa variabel penilaian kinerja yang paling dominan berpengaruh pada Pegawai.

### Koefisiensi Determinasi (Square R)

Besarnya pengaruh variabel terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien (R square) seperti berikut :

Tabel 5. Nilai R square

Model	R	R Square
1	0,875	0,766

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel tersebut menunjukkan bahwa Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,766 yang meliputi etos kerja, dukungan organisasi dan penilaian kinerja mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebesar 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel independen ( etos kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,481 sebab etos kerja adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Jika etos kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,481 dengan asumsi variabel independen lainnya. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah Golung tahun 2013, menyebutkan bahwa wtos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Sedangkan variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, berpengaruh signifikan dalam diri pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,337, dengan adanya dukungan organisasi dalam diri pegawai berarti telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana menyenangkan dan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika dukungan organisasi mengalami kenaikan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan.

Dukungan organisasi yang baik, aman dan kondusif dapat memberikan rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya yang diharapkan oleh pegawai dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,135 > nilai  $t_{tabel}$  2,004 dan tingkat signifikansi 0,038. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel dukungan organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,750. dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan perlu memperbaiki penilaian kinerja organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah

semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,750 > nilai  $t_{tabel}$  2,004 dan tingkat signifikansi 0,008, maka secara parsial variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan perlu memperbaiki penilaian kinerja organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Ketiga variabel tersebut dapat memberi rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya, yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel dukungan organisasi, dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi, dan penilaian kinerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai .
3. Variabel penilaian kinerja yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai .

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Kesembilan. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2015. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Asnawi, S. 2014. *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Pusgrafin. Jakarta.
- Daft, Richard L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Satu. Alih Bahasa: Ely Tanya. Penerbit Indeks. Jakarta.

- Dharma, A. 2015. *Manajemen Prestasi Kerja*. Penerbit Rajawali. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2015. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*, Penerbit Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2012. *Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 menit*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multi Varian dengan Program SPSS*. Badan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, Damodar, 2014. *Ekonomitrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Jakarta, Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hofstede, G., 2013. *Cultural Dimensions in People Management: The Socialization Perspective*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Ivancevich, John M. Kanopaske, Robert. Matteson, Michael T. 2011. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid Satu. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Jewell & Sieqell, M. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi Modren*. Penerbit Arcan. Jakarta.
- Kasali, Rhenald, 2012, *Re-code : Your Change DNA, Membebaskan Belenggu-Belenggu untuk Meraih Kebebasan dan Keberanian dalam Pembaharuan*, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Kottler, J.P, dan J.L. Heskett, 2010. *Corporate Culture and Performance*, Free Press, New York.
- Lako, Andreas, 2014. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi : Isu, Teori, dan Solusi*, Cetakan Pertama, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2011. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

- Mathis, Robert L. dan John H, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat. Jakarta.
- Matoatmojo, Jhon, 2011, *Corporate Culture : Pengalaman beberapa perusahaan di Indonesia, dalam Corporate Culture : Challenge to Excellence*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nazir, Moh., 2015. *Metode Penelitian*, Cetakan Keenam, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, J Payaman. 2015. *Manajemen Kinerja dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sinamo, Jansen H., 2015. *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*, Cetakan Kelima, Penerbit Institut Darma Mahardika, Jakarta.s
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedelapanbelas. Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta Barat.
- Soeprihanto, John. 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Soetjipto, Budi W., 2012. *Budaya Organisasi dan Perubahan*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Tika, Pabunda, 2011, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tjahyono, Heru Kurnianto, 2014. *Budaya Organisasional & Balanced Scorecard: Dimensi Teori dan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, UPFE Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wirawan, 2012. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.