

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA MAKASSAR

Kartini Jafar, Mashur Razak, Syamsul Alam

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar

thiniejafar@gmail.com , mashur_razak@yahoo.co.id , syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi secara parsial dan simultan serta pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah responden penelitian sebanyak 89 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan responden. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1.) Budaya Organisasi dan Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar, sementara Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar, 2) Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar , 3) Pengembangan Karir merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kinerja*

Abstract

This study aims to determine and analyze (1) the effect of organizational culture, career development, and compensation partially and simultaneously (2) the most dominant variable affects the staff's performance of the Regional Disaster Management Agency in Makassar.

This study was a quantitative study with 89 respondents as staff from Regional Disaster Management Agency in Makassar. In this study the entire population was made respondent. Data were analyzed using multiple linear regression analysis technique.

The results of the analysis indicate that (1) Organizational Culture and Compensation have no partial effect on the Staff's Performance while Career Development has a positive and significant effect on the staff's Performance of the Regional Disaster Management Agency in Makassar (2) Organizational Culture, Career Development, and Compensation simultaneously have a significant effect toward the staff's Performance of the Regional Disaster Management Agency in Makassar (3) Career Development is the most dominant variable affects the staff's Performance of the Regional Disaster Management Agency in Makassar.

Keywords: *Organizational Culture, Career Development, Compensation, and Performance*

PENDAHULUAN

Peranan Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam menentukan suatu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi yang telah ditetapkan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, yang merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2006:67). Hal ini menjelaskan bahwa tingkat pencapaian pegawai dalam suatu organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Keberhasilan yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi adanya kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga, karyawan merupakan aset penting dalam suatu perusahaan

Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan proses yang digunakan suatu organisasi untuk mengevaluasi job performance. Umpan balik dari kegiatan ini adalah memungkinkan untuk membuat perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan, peningkatan gaji, promosi, dan keputusan-keputusan penempatan lainnya (Rivai, 2005:18).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), 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 organisasinya (Sutrisno, 2010:2). Dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi (Brahmansari dan Siregar, 2009). Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan.

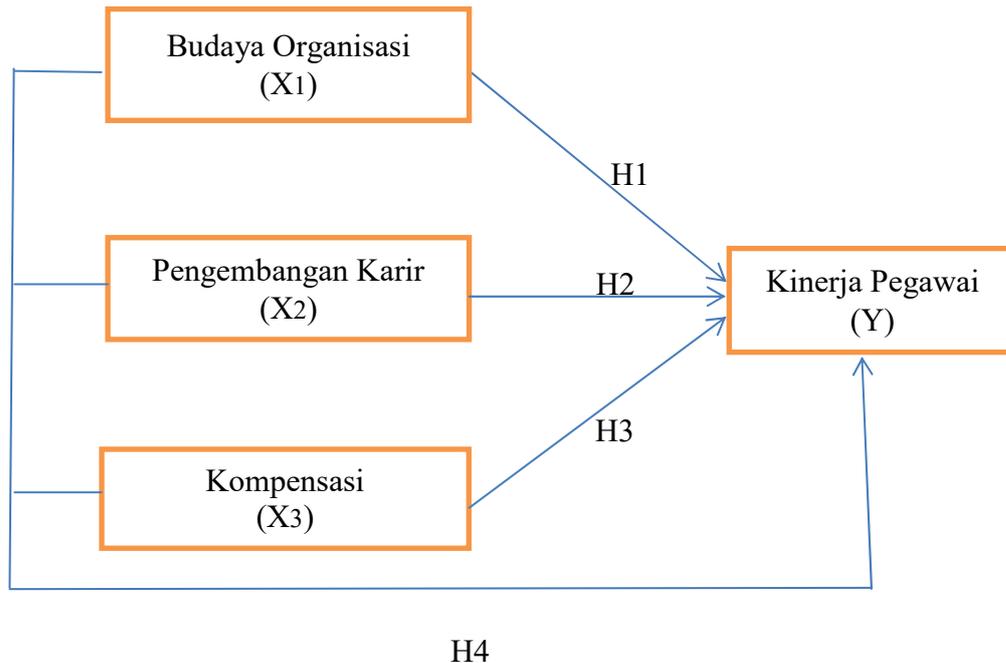
Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2010:274). Kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karir individu. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya. Menurut Hasibuan (2005:118) Bagi organisasi pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang lowong diwaktu mendatang (Gomes, 2003)

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2009). Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan.

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

Gambar. 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep diatas maka terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar
2. Budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar yang berjumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi.

Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda yang di dahului dengan uji validitas dan uji reabilitas. Uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan serta uji beta standardized untuk mengetahui variabel yang paling dominan. Analisis kebermaknaan dalam peneltian ini melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,851	,911		,934	,353
BUDAYA ORGANISASI (X1)	,136	,093	,184	1,462	,148
PENGEMBANGAN KARIR (X2)	,731	,148	,512	4,953	,000
KOMPENSASI (X3)	,224	,139	,229	1,612	,111

a. Dependent Variabel : Kinerja (Y)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,851 + 0,136X_1 + 0,731X_2 + 0,224X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,851 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar mempunyai nilai sebesar 0,851
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,136 berarti ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar sebesar 0,136 sehingga apabila skor Budaya Organisasi naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar sebesar 0,136.
3. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,731 berarti ada pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar sebesar 0,731 satuan sehingga apabila skor Pengembangan Karir naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar sebesar 0,731.
4. Koefisien regresi Kompensasi (X₃) sebesar 0,224 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana

Daerah Kota Makassar sebesar 0,224 satuan sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar sebesar 0,224.

Pengujian hipotesis secara parsial

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t dengan uraian sebagai berikut :

- 1) Untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 1,462. Nilai ini lebih kecil dari t table (1,98827) dengan nilai probabilitas (Sig t = 0,148) yang lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,953. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,98827) dengan nilai probabilitas (Sig t = 0,000) yang lebih kecil dari 5% (0,05). Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai.
- 3) Untuk variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 1,612 Nilai ini lebih kecil dari t tabel (1,98827) dengan nilai probabilitas (Sig t = 0,111) yang lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis keempat dalam penelitian ini bahwa variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5% dan dengan pengujian *Two Tailed Test*. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) signifikasi di bawah 0,05% (5%) maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya Atau cara sederhana yaitu dengan menggunakan $df_1 = k-1$ (k = variabel bebas dan terikat) kemudian dengan $df_2 = n-k$ (k = variabel bebas dan terikat).

Tabel .2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	732,182	3	244,061	103,274	,000 ^a
Residual	200,874	85	2,363		
Total	933,056	88			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel .2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	732,182	3	244,061	103,274	,000 ^a
Residual	200,874	85	2,363		
Total	933,056	88			

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Pengembangan karir (X2), Budaya Organisasi (X1)

Dalam penelitian ini observasi/sampel sebanyak 89 ($n = 89$), jumlah variabel bebas ada 3 (budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi) dan variabel terikat ada 1 yaitu kinerja pegawai. Maka diperoleh nilai F_{tabel} 2,71.

Melalui uji F tersebut ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang digunakan meliputi budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $103,274 > 2,71$ dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Artinya, bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel.3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886	,785	,777	1,537

Nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,777 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar sebesar 77,7%, sedangkan sisanya sebesar sisanya ($100\% - 77,7\% = 22,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Beta Standardized

Uji beta Standardized yaitu untuk menguji variabel –variabel bebas /Independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Tabel.4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,353
X ₁	0,184	0,148
X ₂	0,512	0,000
X ₃	0,229	0,111

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar. Bahwa variabel Pengembangan Karir (X₂) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya.

Pembahasan

Hasil hipotesis penelitian diperoleh Nilai t_{hitung} sebesar 1,462 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,98827 dengan signifikansi sebesar $0,148 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Budaya Organisasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi mendorong karyawan untuk selalu mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Chuck Williams (2011:84) menjelaskan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang dilakukan diantara anggota organisasi

Pengembangan karir merupakan salah faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar didapatkan hasil penelitian bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 5,038, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,98827 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Jenny Yenni Marbun (2017) bahwa Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada Kinerja karyawan. Menurut Rivai (2010:291) Asumsi kerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. dengan adanya Pengembangan Karir dalam diri pegawai berarti Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh Nilai t_{hitung} sebesar 1,612 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,98827 dengan signifikansi sebesar $0,111 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Notoatmodjo (2002:142) menyatakan kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara benar

dan tepat maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai F_{hitung} pada model regresi sebesar 103.274 artinya jika nilai variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,777 (77,7%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi) mampu menjelaskan sebesar 77.7% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar, dimana yang paling tinggi nilai koefisien beta adalah variabel pengembangan karir (X_2). Secara individual setiap karyawan harus mengembangkan dirinya dalam rangka karirnya lebih lanjut. Moekijat (2007:134) menyatakan bahwa kriteria-kriteria yang dijadikan acuan untuk pengembangan karir meliputi : prestasi kerja, penyingkapan, permintaan berhenti, kesetiaan terhadap organisasi, penasihat dan sponsor, orang-orang bawahan yang penting, kesempatan untuk maju.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar, sementara pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar.
2. Budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar.
3. Variabel Pengembangan Karir yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Brahmansari dan Siregar, 2009. *Analisis penyebab permasalahan kinerja karyawan dengan interrelationship diagram* (studi kasus di stikes harapan bangsa purwokerto)

- Chuck Williams Chuck ,2011. Penterjemah oleh Napitupulu. M.Sabaruddin, *Manajemen Salemba Empat*, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Notoatmojo.Soekidjo.2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana