

ANALISIS KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk.

¹⁾ Kamilah ²⁾ Nursantri Yanti, M.E.I ³⁾ Muhammad Andre Wardhana

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Email : muhammadandrewardhana@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at PT. Bakrie Sumatra Plantations Tbk. This type of research is field research, that is, going directly to the field to identify the problems that will be researched. The researcher goes directly to the research location, distributes questionnaires to respondents and interviews with informants and direct observation. The research results show that: 1.) There is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance at PT Bakrie Sumatra Utara Plantations Tbk, meaning that H_a is accepted and H_o is rejected. 2.) There is a positive and significant influence between organizational commitment on employee performance at PT Bakrie Sumatra Utara Plantations Tbk, meaning that H_a is accepted and H_o is rejected. 3.) Organizational culture and organizational commitment simultaneously have a significant and positive effect on employee performance at PT Bakrie Sumatra Utara Plantations Tbk. 4.) The influence of the independent variables, namely organizational culture and organizational commitment, on the related variables, namely employee performance, is 80.7% and 9.3% influenced by other variables outside this research.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu turun langsung ke lapangan untuk mengenali permasalahan yang akan diteliti peneliti langsung turun ke tempat penelitian penyebar angket (kuisisioner) kepada responden dan wawancara dengan informan serta observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1.) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. 2.) Adanya pengaruh positif dan signifikan

antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk, artinya Ha diterima dan Ho ditolak. 3.)Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk. 4.)Pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan sebesar 80,7% dan 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan dalam organisasi menentukan keberhasilan dan kelanjutan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen perlu memberikan dukungan yang kuat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara profesional sehingga karyawan dapat mencapai kinerja sesuai dengan harapan organisasi mereka. Kinerja yang baik untuk individu dan kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi dengan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan demi mengikuti zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat.

Kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi yang akan berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Kehadiran budaya organisasi tentunya sangat diharapkan bagi perusahaan, agar nilai-nilai yang ada dapat dipahami dan diterapkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal.

Baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh komitmen yang terkandung di dalam diri karyawan tersebut, komitmen karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi. Komitmen karyawan yang berpengaruh positif terhadap kinerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Moh Thamrin Bey, Retno Catur Kusuma Dewi dalam artikel yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang terbit di jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol. 1 No. 1 Juli 2018, menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi

(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan (kantor cabang jombang).

Kasus yang juga terjadi di PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, terutama kelapa sawit di kota Kisaran. Pada perusahaan ini terdeteksi rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya budaya organisasi dan rendahnya komitmen karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya jumlah penjualan kernel di setiap bulannya.

Setelah melakukan pra riset dengan bapak Suhendrik selaku staf HRD PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk mengenai kinerja karyawan, maka ada beberapa fenomena yang terjadi yang dapat merugikan perusahaan. Diantaranya adalah penurunan kedisiplinan, penurunan efisiensi kerja, dan penurunan semangat kerja dari para karyawan. Sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada penurunan penjualan produksi dari PT. Bakrie Sumatera plantations Tbk.

Tabel 1.1
Ringkasan Data Penjualan Kernel PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.

Per 2022	KERNEL / Biji Kelapa Sawit	
	Jumlah	Satuan
Oktober	87.880	KG
November	72.590	KG
Desember	67.830	KG

Berdasarkan data tabel diatas jumlah penjualan Kernel di bulan desember lebih kecil dibandingkan bulan-bulan sebelumnya. Dapat diketahui bahwa menurunnya jumlah penjualan kernel dikarenakan rendahnya kinerja karyawan di PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memilih untuk meneliti mengenai kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen

organisasi. Sehingga peneliti mengambil judul “Analisis Karakteristik Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Kaitannya Dengan Kinerja Para Karyawan Yang Bekerja di PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk”

B. LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Selain Al-Qur'an sebagai pedoman dalam hidup, hadits dalam Islam juga merupakan pedoman bagi manusia dalam bertindak atau melakukan suatu perbuatan, berikut merupakan beberapa Hadits yang menjelaskan dalam Islam :

Bagi umatnya, Allah memerintahkan atau bahkan mewajibkan mereka untuk bekerja, kurang lebih bagi orang yang mampu, dan Allah akan membalas setiap orang sesuai dengan pekerjaannya:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Surat An-Nahl (16) : 97

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Tafsir: Janji Allah ini ditunjukkan kepada orang-orang yang bertaqwa. Yang dimaksud dengan amal saleh mengikuti kitab Allah dan tuntunan sunnah nabinya, baik laki-laki atau perempuan dari anak Adam dalam hatinya, beriman kepada Allah. Dan bahwa tindakan yang dia lakukan adalah yang diperintahkan dan ditunjukkan oleh Allah. Kemudian Allah berjanji akan memberikan balasan yang jauh lebih baik daripada amalan di akhirat (QS. AnNahl: 97). (Kementrian Agama Indonesia, Al- Quran Terjemhan, 2012).

2. Budaya Organisasi

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا خُذُوْا حِذْرَكُمْ فَاَنْفِرُوْا ثُبٰتٍ اَوْ اَنْفِرُوْا جَمِيْعًا

Surat An-Nisa : 71

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bersiapsiagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) secara berkelompok, atau majulah bersama-sama (serentak)”.

Hadist ini mengindikasikan bahwa: Wahai orang-orang yang beriman!

Bersiapsiagalah kamu menghadapi musuh, dan majulah dengan sungguh-sungguh

dan penuh keberanian ke medan pertempuran secara berkelompok yakni menyerang secara bergelombang sekelompok dengan sekelompok bila taktik ini terbaik, atau majulah bersama-sama secara serentak apabila taktik ini kamu nilai lebih efektif.

3. Kmitmen Organisasi

Dari Mu'adz bin Jabal radhiyallahu 'anhu dari Rasulullah ﷺ:

"Sesungguhnya setan itu serigala bagi manusia sebagaimana serigala bagi kambing. Serigala menerkam kambing yang memisahkan diri dari kawanannya dan menyendiri. Janganlah kalian memisahkan diri dari jamaah dan hendaklah kalian bersama Jamaah dan orang terbanyak (dari kalangan orang mukmin)." [Hadits riwayat Ahmad di dalam Musnadnya no. 21091].

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حُبَيْشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمُرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ لَا تَقَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذَّنْبُ الْقَاصِيَةَ قَالَ زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Telah menceritakan kepada kami [Ahmad bin Yunus] telah menceritakan kepada kami [Za'idah] telah menceritakan kepada kami [As-Sa'ib bin Huaisy] dari [Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri] dari [Abu Ad-Darda'] dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena itu tetaplah kalian berjamaah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)".

C. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Metode Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dan responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998:139).

Metode ini dilakukan untuk pengambilan data tentang budaya organisasi dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Kuesioner untuk mengukur budaya organisasi, komitmen organisasikaryawan dan kinerja karyawan diberikan kepada karyawan itu sendiri.

Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket), setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai, yaitu:

- a. Skor 1 jika jawaban responden sangat tidak setuju (STS)
- b. Skor 2 jika jawaban responden tidak setuju (TS)
- c. Skor 3 jika jawaban responden ragu-ragu (R)
- d. Skor 4 jika jawaban responden setuju (S)
- e. Skor 5 jika jawaban responden sangat setuju (SS).

Tabel 3.2
Kriteria Penilaian Kuisisioner

Alternative Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1998:234).

Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang digunakan penelitian ini yang meliputi struktur organisasi.

D. HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk

Hasil penelitian dapat diketahui variabel budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantation Tbk. Hal ini dapat dilihat dari signifikan variabel budaya organisasi adalah 0,005 yang mana nilai itu kurang dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Demikian dapat dilihat juga t_{hitung} dari variabel budaya organisasi sebesar 8,689 nilainya berada diatas t_{tabel} penelitian yaitu 1,687. Maka dengan demikian H_a diterima H_o ditolak, bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantation Tbk. Hasil tersebut juga membuat kesimpulan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan yang memiliki budaya organisasi dan mampu dalam mengimplementasikan nilai-nilai dari budaya organisasi yang dianut maka akan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola budaya organisasi dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang tepat dalam penerapan akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi arena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan standard yang telah ditetapkan. Ketaatan tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi perusahaan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan yang diantaranya adalah inovasi dan orientasi pada hasil disetiap menjalankan aktivitas pekerjaan. Maka dari itu PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk menerapkan budaya organisasi yang baik dalam lingkup kerja ataupun kegiatan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Khairani dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi" menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk

Hasil penelitian dapat diketahui variabel komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantation Tbk. Hal ini dapat dilihat dari signifikan variabel komitmen organisasi adalah 0,006 yang mana nilai itu kurang dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Demikian dapat dilihat juga t_{hitung} dari variabel komitmen organisasi sebesar 8,302 nilainya berada diatas t_{tabel} penelitian yaitu 1,687. Maka dengan demikian H_a diterima H_o ditolak, bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantation Tbk. Hasil tersebut juga membuat kesimpulan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Keinginan ini ditunjukkan dengan

menyerahkan segala uaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap loyalitas pekerja secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organsasinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riris Anggun Cahyani dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Salatiga” menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Cahyani, 2019).

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk

Pada penelitian ini, hasil pengujian secara simultan dengan uji f menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantation Tbk dengan perolehan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $8,982 > 3,252$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji f, H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terjadi dikarenakan kedua variabel independen saling berkaitan dan memiliki hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Pada penelitian ini, dari hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,807 atau 80,7%. Hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan sebesar 80,7%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Werni Sarumah dengan judul “Penngaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan (Sarumaha, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk, artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk, artinya Ha diterima dan Ho ditolak.
3. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Sumatera Utara Plantations Tbk. Pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan sebesar 80,7% dan 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M (1990), *Seri Pedoman Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (S. Cikmat, & Haryanto, Penerj.) Jakarta, PT Alex Media Komputindo.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. (1993). *Human Resource Management anexperiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Denison dan Mishra. (2000). Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence. *School of business administration*. University of Michigan.
- Ghozali, Imam. "*Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program SPSS*" , Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- <https://www.idnfinancials.com> > UNSP
- Ilyas, Yaslis (2002). *Kinerja; teori, penilaian, dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Kamilah & Luthfiah Hanifah (2023). *Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Utara*, Medan: El-Mal.
- Luthans, Fred (2008). *Organizational behavior*.United States: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred and Richard Hodgetts, (2003). *International management; culture, strategy, and behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Mudrajad, Kuncoro, (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*; Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Jackson (2009). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nugroho, BA, (2005), *Strategi Jitu Memilih Statistik Penelitian dengan SPSS*, 1th edn, Yogyakarta, ANDI.
- Pratiwi, Riska (2012). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makasar*, program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin: Makasar.
- Robbins, stephen, dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Schultz, Duane and Sydney Ellen, (1994). *Psychology and work today; pearson international edition*. New Jersey: Pearson Educatoion.

- Sinambela, LP (2012), *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, 4th edn, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Stephen, Robins, (2003). *Perilaku organisasi*. Gramedia: PT Indeks.
- Steve. (2002). *Organizational psychology*. United States of America: Library of Congress Cataloging.
- Sugiyono (2007), *Statistik untuk Penelitian*, cet.11, Bandung, ALFABETA.
- Tarigan, A. A. (2015). *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (UIN Sumatera Utara)*. Medan : FEBI UINSU Press.
- Tarigan, A. A. (2016). *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Telaah Atas Simpul0Simpul Ekonomi Dan Bisnis Islam Al-Qur'an*, Medan : UIN-SU Press.
- Valentine, Godkin, Lucero. (2010). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of business ethics*. Vol. 41. No. 4. Springer.
- Wibowo. (2007). *Menejemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2009), '*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*', Jakarta, Salemba Empat.
- Wirjana, Bernandine (2007). *Mencapai manajemen berkualitas; organisasi, kinerja, program*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan (2009), "*SPSS Complete*", Jakarta, Salemba Infotek.