

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Administrasi Negara yang beralamat di Jalan Veteran No.10 Jakarta Pusat. Tempat penelitian ini dipilih karena berdasarkan pengamatan dan wawancara singkat di perusahaan tersebut terdapat indikasi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Perusahaan ini mempunyai data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, terhitung dari bulan April sampai Juni 2018. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti karena peneliti sudah tidak disibukan oleh kegiatan perkuliahan sehingga peneliti dapat memfokuskan diri untuk melaksanakan penelitian.

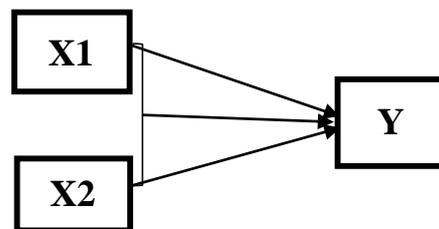
B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kategori survey dengan jenis pendekatan korelatif. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan menggunakan data yang berbentuk data laporan kinerja sebagai sampel dari populasi yang diambil, untuk kemudian di analisis untuk mengetahui apakah variabel terikat yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak.

Metode survey digunakan berdasarkan penjelasan Sugiyono (2008) merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data

yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antarvariabel.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Variabel X1) budaya organisasi dan (Variabel X2) komitmen organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah kinerja pegawai sebagai variabel yang dipengaruhi. Berikut ini merupakan konstelasi hubungan antara variabel:



Keterangan:

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

→ : Arah Pengaruh

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X1 dan X2 sedangkan kinerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Sekretariat Lembaga Administrasi Negara yang berjumlah 188 orang. Populasi terjangkaunya adalah Biro Umum Lembaga Administrasi Negera yang berjumlah 97 pegawai. Jumlah sampel diambil berdasarkan pada tabel *Isaac Michael* dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai dari jumlah pegawai di Biro Umum sebanyak 97 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional, (*proportional random sampling*), yaitu dalam menentukan anggota sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang termasuk dalam populasi. Teknik acak proporsional digunakan jika populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional sehingga memungkinkan sampel diperoleh pada jumlah tertentu dan tiap individu terpilih sebagai sampel. Untuk perhitungan lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.I

Perhitungan Pengambilan Sampel

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	Sumber Daya Manusia	22	$22/97 \times 75$	17
2	Keuangan	16	$16/97 \times 75$	12
3	Pelayanan Barang dan Jasa	9	$9/97 \times 75$	7
4	Rumah Tangga	50	$50/97 \times 75$	39
Jumlah		97		75

Sumber: data diolah oleh peneliti

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu budaya organisasi (Variabel X1) dan komitmen organisasi (Variabel X2) serta Kinerja Pegawai (Variabel Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas yang di bebankan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Kinerja mencerminkan beberapa indikator yaitu indikator kuantitas, kualitas, waktu, dan tanggungjawab, sikap, norma, kemampuan. Data yang diambil adalah data sekunder, data yang berbentuk nilai final (SKP) dari LAN selama 1 (satu) bulan yaitu bulan Juli 2018.

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan norma, nilai, sikap yang dianut bersama di dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi anggotanya untuk berperilaku dalam kesehariannya.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi mencerminkan beberapa indikator, diantaranya : norma nilai, sikap. Budaya organisasi dapat diukur dengan kuesioner dengan model skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrumen budaya organisasi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop. Ada dua konsep instrumen yaitu instrumen yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator-indikator. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen
Budaya Organisasi

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Nilai	1-6	22	1,6	22
Norma	7-14	23	7-13	-
Sikap	15-21	24,25	14-20	22,23

Sumber: Data diolah peneliti

Untuk mengisi variabel Budaya Organisasi dengan menggunakan skala *likert* peneliti menyediakan alternatif jawaban dan nilai pada setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban tersebut yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Skala penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Budaya Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	1	5
2	Setuju	2	4
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	5	1

b. Validasi Instrumen Budaya Organisasi

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator tabel budaya organisasi yang terlihat pada table III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen diuji yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel budaya organisasi sebagaimana tercantum pada table III.1. Instrumen diujicobakan kepada 22 pegawai Lembaga Administrasi Negara. Bagian Humas dan Informasi 5, Bagian Sumber Daya Manusia 10, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa 7.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i x X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 x \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel}=0,423$, (untuk $N=22$ pada taraf signifikan $0,05$). Jika $r_{hitung}>r_{tabel}$ maka butir pernyataan di anggap valid dan sebaliknya bila $r_{hitung}<r_{tabel}$ maka butir pernyataan di anggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

setelah dilakukan uji validitas dari 25 pernyataan variabel budaya organisasi diperoleh sebanyak 22 yang valid dan jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 3 yaitu 16 dan 23, 24. Jadi hanya 22 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronchbach* yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor butir

S_t^2 = Varians skor total

k = Jumlah item

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

n = Jumlah responden

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir ($\sum S_i^2$) sebesar 8,21 dan varians total (S_t^2) sebesar 68,69, sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,920 yang berarti termasuk kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 22 pernyataan variabel budaya organisasi layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang individu mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi mencerminkan dua indikator, indikator pertama yaitu mempertahankan keanggotaan dan indikator kedua yaitu tujuan organisasi.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen budaya organisasi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop. Ada dua konsep instrumen yaitu instrumen yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator-indikator. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrumen
Komitmen Organisasi

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Mempertahankan Keanggotaan	1-8	9.,10	1,8	18
Menerima tujuan organisasi	11,18	20,21	10-17	19

Sumber: Data diolah peneliti

Untuk mengisi variabel Komitmen Organisasi dengan menggunakan skala *likert* peneliti menyediakan alternatif jawaban dan nilai pada setiap

butir pernyataan. Alternatif jawaban tersebut yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5. Skala penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Komitmen Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	1	5
2	Setuju	2	4
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator tabel komitmen organisasi yang terlihat pada table III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen diuji yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi sebagaimana tercantum pada table III.1. Instrumen diujicobakan kepada 22 pegawai Lembaga Administrasi Negara. Bagian Humas dan Informasi 5, Bagian Sumber Daya Manusia 10, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa 7.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i x X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 x \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel}=0,423$, (untuk $N=22$ pada taraf signifikan $0,05$). Jika $r_{hitung}>r_{tabel}$ maka butir pernyataan di anggap valid dan sebaliknya bila $r_{hitung}<r_{tabel}$ maka butir pernyataan di anggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

setelah dilakukan uji validitas dari 22 pernyataan variabel budaya organisasi diperoleh sebanyak 19 yang valid dan jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 2 yaitu 4 dan 19. Jadi hanya 19 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronchbach* yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

ΣS_i^2 = Jumlah varians skor butir

S_t^2 = Varians skor total

k = Jumlah item

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

S_i = Varians skor tiap-tiap item

ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat item X_i

$(\Sigma X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

n = Jumlah responden

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir (ΣS_i^2) sebesar 9,46 dan varians total (S_t^2) sebesar 2099,6, sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,9 yang berarti termasuk kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 19 pernyataan variabel budaya organisasi layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengelolaan data dalam

penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22.0. Berikut merupakan langkah-langkah dalam menganalisis data, antara lain:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statis yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu:

- 1) Jika signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal *probability*) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data tidak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linear. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- 1) Jika $linearity < 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear
- 2) Jika $linearity > 0,05$ maka mempunyai hubungan linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2010), multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan pendekatan atas R^2 dan signifikansi dari variabel yang digunakan. *Rule Of Thumb* mengatakan apabila didapatkan R^2 yang tinggi sementara terdapat sebagian besar atau semua yang secara parsial tidak signifikan, maka diduga terjadi multikolinearitas pada model tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau Tolerance lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno (2009), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

1. H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
2. H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

1. Jika Signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

1. Persamaan Regresi Berganda

Regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari motivasi kerja internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan, dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan, (Sugiarto, 2006).

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi X_1

b_2 = koefisien regresi X_2

X_1 = variabel bebas motivasi kerja internal

X_2 = variabel bebas lingkungan kerja

2. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno (2009), uji F atau koefisien regresi secara serentak yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen dengan kriteria tingkat signifikan $< 0,05$. Jika signifikan $< 0,05$ maka model penelitian dinyatakan layak.

b. Uji t

Menurut Duwi Priyatno (2009), uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji dengan taraf signifikansi 0,05.

Jika nilai $\alpha < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya nilai $\alpha > 0,05$, maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji. Hipotesis Statistik:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 (motivasi kerja internal) tidak berpengaruh positif terhadap Y

$H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh positif terhadap Y

$H_1 : b_1 > 0$, artinya variabel X_1 (motivasi kerja internal) berpengaruh positif terhadap Y

$H_1 : b_2 > 0$, artinya variabel X_2 (lingkungan kerja) berpengaruh positif terhadap Y

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Jika $R^2=0$ maka variasi dari variabel terikat tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2=1$ maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CAPS.
- Cardoso, G. F. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Colquitt. (2009). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Florida: Hill Irwin.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jackson., Mathis., R. L., & H, J. (2010). *Human Resources Management*. USA: Western Cengage Learning.
- K, D. S., & Tobing, L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, 31–37.
- Kosasih, Y. S., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 2.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. US: Mc Graww Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1.
- Nawawi, H. (2008). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Poerwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Poltak, L. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2011). *Corporate Performance Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soegiarto. (2009). *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita?* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suhendi, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Ceria.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

- Tangkilisan, H. N. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: Prenada Media.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013a). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2013b). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiley, J., & Sons. (2010). *Introduction to Management*. New York: John Wiley & Sons Inc.